



VERGÜTUNGSBERICHT

zum 31.12.2014

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

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	10
4.1 Identifikation der Risk Taker	11
4.2 Bemessung der variablen Vergütung	11
4.3 Verzögerte Auszahlung der variablen Vergütung	11
5 Vergütungssystem der Beschäftigten in den ausländischen Niederlassungen	13
5.1 Fixe Vergütung	14
5.2 Variable Vergütung	14
5.3 Vergütung der Entsandten	14
6 Vergütungssystem der Vorstandsmitglieder	15
7 Nebenleistungen	17
8 Offenlegung von Vergütungskennziffern gemäß § 16 InstitutsVergV	19

1 Vorbemerkungen und Grundsätze der Vergütung

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

Der vorliegende Vergütungsbericht bezieht sich auf die Vergütung von Beschäftigten der NORD/LB Anstalt öffentlichen Rechts (AöR) im In- und Ausland für das Geschäftsjahr 2014. Die Informationen für das Landesförderinstitut Mecklenburg-Vorpommern und die Investitionsbank Sachsen-Anhalt sind nachrichtlich ergänzt. Die Konzerngesellschaften Bremer Landesbank Kreditanstalt Oldenburg Girozentrale, Deutsche Hypothekbank Actien-Gesellschaft und Norddeutsche Landesbank Luxembourg S.A. (jetzt firmierend als Norddeutsche Landesbank Luxembourg S.A. Covered Bond Bank) setzen ihre Offenlegungspflichten nach Maßgabe der jeweiligen Vorschriften eigenständig um.

Die Vergütungsstrategie der NORD/LB zielt neben der Erfüllung regulatorischer Anforderungen auf Nachhaltigkeit ab, um ein verantwortungsvolles und risikobewusstes Verhalten der Beschäftigten zu fördern. Vergütungsentscheidungen werden als wertvolle Investition in Mitarbeiterpotenziale auch im Hinblick auf die strategische Ausrichtung der Bank getroffen. Mittels eines attraktiven und wettbewerbsfähigen Vergütungssystems stellt die NORD/LB die Gewinnung und Bindung ihrer Beschäftigten sicher. Dabei legt die Bank Wert darauf, dass das Verhältnis zwischen fixer und variabler Vergütung angemessen ist und die variable Vergütung insbesondere gute Leistungen honoriert.

Mittels Interbanken- und Marktvergleichen sowie einer Funktionsbewertung sorgt die Bank für eine angemessene und intern ausgewogene Vergütungsstruktur und Vergütungsverteilung zwischen den verschiedenen Unternehmensbereichen sowohl im Inland als auch im Ausland. Damit bekennt sich die NORD/LB zu einer verantwortungsvollen und nachhaltigen Vergütungspolitik.

Die Gesamtvergütung setzt sich aus einer fixen und variablen Komponente zusammen.

// Die fixen und variablen Komponenten stehen in einem angemessenen Verhältnis zueinander und setzen keine Anreize zur Eingehung unverhältnismäßig hoher Risiken.

// Das Verhältnis von variabler zu fixer Vergütung wurde für das Geschäftsjahr 2014 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.

// Grundsätzlich stellt die fixe Vergütung den überwiegenden Anteil an der Gesamtvergütung dar und ist so gestaltet, dass Beschäftigte zur Deckung angemessener Lebenshaltungskosten nicht auf die variable Vergütung angewiesen sind.

// Garantierte variable Vergütungen (z. B. garantierte Jahresboni) werden – außer im Rahmen der Aufnahme eines Dienst- oder

Arbeitsverhältnisses und längstens für ein Jahr – nicht gewährt.

// Garantierte Ansprüche auf Leistungen für den Fall der Beendigung der Tätigkeit werden nicht vereinbart. Abfindungszahlungen werden ausschließlich aufgrund einer kollektivrechtlichen Regelung oder einer im Zusammenhang mit dem Ausscheiden des Beschäftigten ausgehandelten Vereinbarung geleistet. In den letztgenannten Fällen wird der Leistung im Zeitverlauf Rechnung getragen.

2 Governance-Struktur im Bereich Vergütung

Der Vorstand ist für die angemessene Ausgestaltung der Vergütungssysteme der Beschäftigten der Bank verantwortlich. Er genehmigt die Vergütungssysteme inklusive der internen Vergütungsgrundsätze sowie das jährliche Budget für Gehaltserhöhungen. Der Vorstand legt darüber hinaus das für das Geschäftsjahr geplante, an vorgegebene Parameter geknüpfte jährliche Budget für die variable Vergütung fest. Er beschließt nach Ablauf des Geschäftsjahres unter Berücksichtigung von Risikokriterien über die tatsächliche Höhe und geschäftsbereichsbezogene Verteilung des Volumens für die variable Vergütung der Beschäftigten.

Die Vergütungssysteme der NORD/LB basieren auf den Tarifverträgen für das private Bankgewerbe und die öffentlichen Banken, den Dienstvereinbarungen Bonus und Jahresgespräch sowie der internen Richtlinie zu den Grundsätzen der Vergütungssysteme für Tarif- und Vertragsangestellte. Die Vergütung der Vorstandsmitglieder ist im jeweiligen Anstellungsvertrag geregelt.

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

Die Überwachung der angemessenen Ausgestaltung der Vergütungssysteme für die Mitarbeiter erfolgte durch den Vergütungsbeauftragten und wird im jährlichen Bericht über die Angemessenheit der Vergütungssysteme der Mitarbeiter (Vergütungskontrollbericht) dokumentiert. Sie erfolgte ferner durch den im abgelaufenen Geschäftsjahr eingerichteten Vergütungskontrollausschuss als Ausschuss ausgewählter Vertreter des Aufsichtsrates. Der Vergütungskontrollausschuss tagte im Geschäftsjahr 2014 viermal. Im Rahmen seiner Aufgabenstellung hat er u. a. folgende Themen behandelt:

// Ausgestaltung und Neugestaltung 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. Dieser tagte ebenfalls viermal im Geschäftsjahr 2014 und behandelte auch die oben genannten Themen.

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

// Tarif- und Vertragsangestellte,

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

// Beschäftigte in den ausländischen Niederlassungen einschließlich Entsandte sowie

// den Mitgliedern des Vorstands.

3 Vergütungssysteme der Tarif- und Vertragsangestellten

3.1 Fixe Vergütung

Die Tarifverträge für das private Bankgewerbe und die öffentlichen Banken werden auf diejenigen Beschäftigten der NORD/LB angewendet, 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. Darüber hinaus können auch Zulagen gewährt werden. Daneben werden auch 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 werden.

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

3.2 Variable Vergütung

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

Darüber hinaus verabschiedete der Vorstand, in Abhängigkeit vom Zielerreichungsgrad ausgewählter Kennzahlen zur Abbildung der Ertrags- und Risikosituation sowie unter Berücksichtigung weiterer Risikokriterien, das Bonusvolumen für das Geschäftsjahr 2014. Als Risikokriterien wurden neben der Ertragslage die Dividendenfähigkeit, Eigenmittelausstattung, Risikotragfähigkeit und Liquiditätssituation der Bank berücksichtigt. Der Aufsichtsrat hat festgestellt, dass das ausgeschüttete Bonusvolumen die Anforderungen an die Eigenmittel- und Liquiditätsausstattung sowie die Risikotragfähigkeit der Bank nicht beeinträchtigt.

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

Eine variable Vergütung können Beschäftigte erhalten, deren Leistung und Zielerreichungsgrad im abgelaufenen Geschäftsjahr mit insgesamt mindestens einer Leistungskennzahl 3 („Erfüllt die Anforderungen im Wesentlichen“) bewertet wurde. Neben einer für bestimmte Beschäftigtengruppen in Abhängigkeit von der Höhe des Bonusvolumens und der jeweiligen Vergütungseinstufung gestaffelten Beteiligung am Unternehmenserfolg (Erfolgsbeteiligung) kann für besondere Leistungen und Wertbeiträge ein Leistungsbonus gewährt werden. Die Höhe der jeweiligen Leistungsboni legt die jeweilige Führungskraft unter Berücksichtigung des Bereichsbudgets in Abhängigkeit von der individuellen Leistung fest.

Die variable Vergütung darf die fixe Vergütung nicht übersteigen.

4 Vergütungssystem der Risk Taker

4.1 Identifikation der Risk Taker

Die NORD/LB hat für das Geschäftsjahr 2014 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 der InstitutsVergV vorgesehenen Übergangsregelung und wurde im Rahmen eines auf qualitativen und quantitativen Kriterien basierenden Scoringmodells vorgenommen. Das Scoringmodell fand auf alle Mitarbeiter der Bank inkl. der ausländischen Niederlassungen Anwendung. Eine Identifikation als Risk Taker erfolgte, sobald das Scoring eines Mitarbeiters einen festgelegten Schwellenwert erreicht hat.

4.2 Bemessung der variablen Vergütung

Um den bankaufsichtsrechtlichen Anforderungen an die Bemessung und Auszahlung der variablen Vergütung von Risk Takern gerecht zu werden, hat die NORD/LB für diese Beschäftigtengruppe eine Kennzahlensystematik zur Bonusbemessung und -auszahlung eingeführt. Die Systematik wurde mit Unterstützung einer externen Personalberatungsgesellschaft entwickelt.

Sie beinhaltet die Festsetzung eines Orientierungsbonus. Der Orientierungsbonus ist der Bonusbetrag, der bei einer Zielerreichung von 100 % ausgezahlt werden kann, wenn die Risiko- und Ertragssituation sowie das Gesamtbankbonusvolumen der Bank dies erlauben. In der Dienstvereinbarung Bonus ist festgelegt, dass die Bonusobergrenze 12 Bruttomonatsgehälter beträgt.

Die Ermittlung der variablen Vergütung eines Risk Takers in der NORD/LB berücksichtigt den Gesamterfolg des Instituts, den Erfolgsbeitrag seiner Organisationseinheit und den individuellen Erfolgsbeitrag. Der individuelle Erfolgsbeitrag eines Risk Takers (Gewichtung 30 %) wird anhand der Erreichung von vereinbarten Zielen bestimmt.

Der Institutserfolg der NORD/LB (Gewichtung 40 %) wird auf Basis der gewichteten Deckungsbeiträge der letzten drei Jahre sowie der Cost-Income-Ratio des vorangegangenen Geschäftsjahres ermittelt. Für die Beurteilung des Erfolgsbeitrages der Organisationseinheiten (Gewichtung 30 %) wird der Deckungsbeitrag bzw. die Einhaltung der Kostenziele der „Direkt berichtenden Einheiten“ herangezogen. Darüber hinaus wird anhand von Risikokriterien überprüft, ob der Betrag vollständig ausgezahlt werden kann, ggf. gekürzt oder vollständig gestrichen werden muss.

4.3 Verzögerte Auszahlung der variablen Vergütung

Die variable Vergütung wird in der NORD/LB ausschließlich in Barzahlungen gewährt. Weitere Instrumente, wie z. B. Aktien können aufgrund der Rechtsform der Bank nicht genutzt werden. Die variable Vergütung wird in einen sog. Baranteil und einen Anteil in Höhe von mindestens 40 % aufgeteilt, der über 3 bis 5 Jahre gestreckt wird.

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 Hälfte der zur Auszahlung anstehenden gestreckten Anteile sowie die Hälfte des Baranteils der variablen Vergütung werden wiederum 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.

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

5 Vergütungssystem der Beschäftigten in den ausländischen Niederlassungen

5.1 Fixe Vergütung

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

5.2 Variable Vergütung

Das auf die im Ausland tätigen Beschäftigten entfallende Bonusvolumen wird vom Vorstand festgelegt. Die Verteilung auf die Beschäftigten wird unter Beachtung der individuellen Leistungsbeurteilung, der Zielerreichung des Bereichs und der Ergebnis- und Ertragslage der Bank vorgenommen. Die von der NORD/LB gewährte variable Vergütung ist kein Bestandteil der Fixvergütung, sondern eine zusätzliche, freiwillige Leistung der Bank. Die variable Vergütung darf die fixe Vergütung nicht übersteigen.

Die variable Vergütung der Risk Taker in den ausländischen Niederlassungen wird ebenfalls entsprechend der für die Risk Taker dargelegten Vorgehensweise gestreckt und an die nachhaltige 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 für das Geschäftsjahr 2014 setzt sich aus einem Jahresfestgehalt und einer variablen Vergütung zusammen. Die variable Vergütung ist limitiert, so dass sichergestellt ist, dass sie die fixe Vergütung nicht übersteigt.

Der Aufsichtsrat hat für das Geschäftsjahr 2014 eine neue Bemessungs- und Auszahlungssystematik für die variable Vergütung der Vorstandsmitglieder verabschiedet. Auf Grundlage der Planung für den Konzern legt der Aufsichtsrat Planziele für die Bemessung der variablen Vergütung fest und entscheidet über die Höhe der variablen Vergütung nach Maßgabe der Zielvorgaben und der erreichten Ergebnisse. Diese spiegeln den nachhaltigen gesamtgeschäftlichen Erfolg der Bank, des Konzerns sowie den Erfolgsbeitrag des betreffenden Dezernats bzw. den individuellen Erfolgsbeitrag des Vorstandsmitglieds unter Berücksichtigung der eingegangenen Risiken wider. In der Zielvorgabe wird auch die Gewichtung der Planziele untereinander bestimmt. Der individuelle Erfolgsbeitrag/Erfolgsbeitrag des Dezernats eines Vorstandsmitglieds (Gewichtung 20 %) wird anhand der Erreichung von vereinbarten Zielen bestimmt. Der Erfolg des NORD/LB Konzerns (Gewichtung 50 %) wird auf Basis der gewichteten Deckungsbeiträge der letzten drei Jahre sowie der Cost-Income-Ratio und der RWA-Produktivität des Konzerns nach IFRS des vorangegangenen Geschäftsjahres ermittelt. Zur Ermittlung des Institutserfolgs der NORD/LB (Gewichtung 30 %) wird das gewichtete Jahresergebnis vor Steuern der letzten drei Jahre herangezogen.

Die variable Vergütung wird ausschließlich in Barzahlungen gewährt. Weitere Instrumente, wie z. B. Aktien können aufgrund der Rechtsform der Bank nicht genutzt werden. Die variable Vergütung besteht zu 40 % aus einem sog. Baranteil.

Die übrigen 60 % der variablen Vergütung werden gemäß § 20 InstitutsVergV über einen Zurückbehaltungszeitraum von fünf Jahren gestreckt und unter Berücksichtigung von Risikokriterien ratierlich ausgezahlt. 50 % der variablen Vergütung werden an die nachhaltige Wertentwicklung des

Unternehmens geknüpft und mit einer einjährigen Haltefrist versehen.

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

Als Bezugsgröße für die nachhaltige Wertentwicklung wird eine am HGB-Eigenkapital orientierte Substanzwertbetrachtung herangezogen. Liegt der Substanzwert am Ende der jeweiligen Haltefrist unterhalb eines festgelegten Schwellenwerts, ermäßigt sich der auszuzahlende Betrag entsprechend linear.

7 Nebenleistungen

Die NORD/LB gewährt ihren bis Ende 2013 eingestellten Betriebsangehörigen und Vorstandsmitgliedern eine betriebliche Altersvorsorge im Wege einer Direktzusage. Ab 2014 gewährt die NORD/LB für neu eingestellte Betriebsangehörige eine betriebliche Altersvorsorge im Wege einer Beitragszusage. Alle Versorgungszusagen der NORD/LB beruhen auf bankweiten, ermessensunabhängigen Regelungen und beinhalten keinen Anreiz zur Eingehung unverhältnismäßiger hoher Risiken. Vielmehr sind die Zusagen zur betrieblichen Altersvorsorge der Bank darauf ausgerichtet, die Beschäftigten zu motivieren und auf einen langfristigen Erfolg der Bank hinzuwirken.

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

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

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

Zusammengefasste quantitative Angaben zu den Vergütungen, aufgeschlüsselt nach Geschäftsbereichen (Beschäftigte zum 31.12.2014)

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

Geschäftsjahr 2014	Vorstand	Investment Banking	Retail Banking	Corporate Banking	Stabsbereiche	Kontrollfunktionen	Andere	Gesamt in €
Tarifangestellte	-	3.914.005	28.574.284	10.428.691	22.683.504	44.844.747	5.804.905	116.250.136
- davon fixe Vergütung	-	3.631.020	27.357.860	9.819.035	21.633.846	42.764.523	5.556.833	110.763.117
- davon variable Vergütung	-	282.985	1.216.424	609.656	1.049.658	2.080.224	248.072	5.487.019
Anzahl Beschäftigte	-	70	664	204	443	929	258	2.568
Vertragsangestellte	-	20.695.232	13.298.662	25.092.341	30.042.577	43.469.867	4.086.774	136.685.453
- davon fixe Vergütung	-	17.450.078	12.468.234	21.697.646	27.492.629	38.881.806	3.755.613	121.746.006
- davon variable Vergütung	-	3.245.154	830.428	3.394.695	2.549.948	4.588.061	331.161	14.939.447
Anzahl Beschäftigte	-	181	157	245	340	475	45	1.443
Angestellte im Ausland	-	4.571.035	-	13.288.232	-	3.218.019	9.501.897	30.579.183
- davon fixe Vergütung	-	3.395.843	-	9.336.220	-	2.567.773	8.307.780	23.607.616
- davon variable Vergütung	-	1.175.192	-	3.952.012	-	650.246	1.194.117	6.971.568
Anzahl Beschäftigte	-	31	-	89	-	25	89	234
Gesamtvergütung	5.323.930	29.180.271	41.872.946	48.809.264	52.726.081	91.532.633	19.393.576	288.838.701
- davon fixe Vergütung	3.933.930	24.476.940	39.826.094	40.852.901	49.126.475	84.214.102	17.620.226	260.050.668
- davon variable Vergütung	1.390.000	4.703.331	2.046.852	7.956.363	3.599.606	7.318.531	1.773.350	28.788.033
Anzahl Beschäftigte	6	282	821	538	783	1.429	392	4.251

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 Landesförderinstituts Mecklenburg-Vorpommern wie folgt ausgewiesen. In der Investitionsbank Sachsen-Anhalt und im Landesförderinstitut Mecklenburg-Vorpommern wurden für das Geschäftsjahr 2014 keine Risk Taker identifiziert.

Zusammengefasste quantitative Angaben zu den Vergütungen, aufgeschlüsselt nach Geschäftsbereichen - Investitionsbank Sachsen-Anhalt und Landesförderinstitut Mecklenburg-Vorpommern –

(Beschäftigte zum 31.12.2014)

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

Geschäftsjahr 2014	Investitionsbank Sachsen-Anhalt	Landesförderinstitut Mecklenburg-Vorpommern	Gesamt in €
Tarifangestellte	15.473.569	12.316.950	27.790.518
– davon fixe Vergütung	14.548.991	11.517.859	26.066.849
– davon variable Vergütung	924.578	799.091	1.723.669
Anzahl Beschäftigte	319	249	568
Vertragsangestellte	4.491.123	997.840	5.488.963
– davon fixe Vergütung	3.980.690	902.803	4.883.493
– davon variable Vergütung	510.433	95.037	605.470
Anzahl Beschäftigte	48	11	59
Gesamtvergütung	19.964.692	13.314.789	33.279.481
– davon fixe Vergütung	18.529.681	12.420.661	30.950.342
– davon variable Vergütung	1.435.011	894.128	2.329.139
Anzahl Beschäftigte	367	260	627

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

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

gemäß Artikel 450 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 Abs. 1h¹:

Geschäftsjahr 2014	Vorstand	Investment Banking	Retail Banking	Corporate Banking	Stabsbereiche	Kontrollfunktionen	Andere	Gesamt in €
i) Gesamtvergütung	5.323.930	2.523.644	547.294	3.381.483	656.221	2.799.195	298.792	15.530.559
- davon fixe Vergütung	3.933.930	1.608.644	498.042	2.203.522	607.221	1.754.295	249.592	10.855.247
- davon variable Vergütung	1.390.000	915.000	49.252	1.177.960	49.000	1.044.900	49.200	4.675.312
Anzahl Beschäftigte	6	10	2	11	2	8	1	40
iii) Ausstehende zurückbehaltene variable Vergütung	1.296.840	851.499	19.197	820.219	20.326	964.238	14.680	3.986.999
- davon erdient	39.000	47.813	-	41.595	-	52.886	-	181.293
- davon nicht erdient	1.257.840	803.686	19.197	778.624	20.326	911.353	14.680	3.805.706
iv) Zurückbehaltene variable Vergütung im Geschäftsjahr								
- gewährt	891.840	373.200	-	318.531	-	441.100	-	2.024.671
- ausgezahlt	209.000	335.233	37.314	434.706	122.332	263.487	40.887	1.442.958
- gekürzt (Mali)	-	-	-	2.531	-	-	-	2.531
v) Neueinstellungsprämien								
- gezahlte Garantieboni und Abfindungen	-	-	80.000	-	-	-	-	80.000
Anzahl Beschäftigte	-	-	1	-	-	-	-	1
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 keine Angabe zu ii), da variable Vergütung ausschließlich in bar gewährt wird

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 2014	Anzahl der Beschäftigten
Anzahl der Personen, deren Vergütung sich auf	
1 Mio. EUR – 1,5 Mio. EUR	1
1,5 Mio. EUR – 2 Mio. EUR	0
2 Mio. EUR und mehr	0
beläuft.	

Vorstand der NORD/LB

Dr. Gunter Dunkel

Christoph Schulz

Dr. Hinrich Holm

Eckhard Forst

Ulrike Brouzi

Thomas Bürkle

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