



Vergütungsbericht

nach § 7 Absatz 2 und § 8 Institutsvergütungsverordnung
zum 31. Dezember 2011

Information und Bericht über die Ausgestaltung und Angemessenheit der Vergütungssysteme der NORD/LB

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
3.3 Provisionen.....	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	6
6 Vergütungssystem der Vorstände	7
7 Nebenleistungen	7
8 Offenlegung von Vergütungskennziffern gemäß §§ 7,8 InstitutsVergV	7

1 Vorbemerkungen und Grundsätze der Vergütung

Die Norddeutsche Landesbank Girozentrale (NORD/LB) hat sich basierend auf ihrer Bilanzsumme und einer eigenverantwortlich durchgeführten Risikoanalyse als bedeutendes Institut im Sinne der im Jahr 2010 in Kraft getretenen Institutsvergütungsverordnung (InstitutsVergV) eingeordnet. Damit unterliegt das Vergütungssystem der NORD/LB den besonderen Anforderungen Institutsvergütungsverordnung.

Der vorliegende Vergütungsbericht bezieht sich auf die Vergütung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (im Folgenden wird der Begriff „Mitarbeiter“ synonym für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verwendet) der NORD/LB Anstalt öffentlichen Rechts (AöR) im In- und Ausland für das Geschäftsjahr 2011. 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 im Rahmen der Jahresberichterstattung oder auf ihrer Internetseite um.

Die Vergütungsstrategie der NORD/LB zielt neben der Erfüllung regulatorischer Anforderungen auf Nachhaltigkeit ab, um ein verantwortungsvolles und risikobewusstes Verhalten der Mitarbeiter 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 Mitarbeiter 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.
- Leistungen von Dritten gemäß § 2 Nr. 1 InstitutsVergV, die Beschäftigte oder die Geschäftsführung 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 zu wider. Insbesondere besteht nicht die Gefahr eines Interessenkonfliktes.
- Die fixe Vergütung stellt einen überwiegenden Anteil an der Gesamtvergütung dar und ist so gestaltet, dass Mitarbeiter 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 gemäß InstitutsVergV – nicht gewährt.
- Garantierte einzelvertragliche 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 getroffenen individualrechtlichen 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 der individuellen Gehaltserhöhungen zur Anpassung der Grundvergütungen.

Das Vergütungssystem der NORD/LB basiert auf den Tarifverträgen für das private Bankgewerbe und die öffentlichen Banken, den Dienstvereinbarungen Leistungsbonus und Jahresgespräch sowie der 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 und Verteilung in geeigneter Form kommuniziert. Die Einhaltung des Vergütungssystems der Bank wird durch den Personalbereich überwacht und ist in den Organisationsrichtlinien schriftlich fixiert. Die Vergütung des Vorstandes unterliegt der Verantwortung des Präsidialausschusses des Aufsichtsrates. Sie ist im jeweiligen Anstellungsvertrag abschließend geregelt.

Der Vorstand hat im Jahr 2010 einen Vergütungsausschuss eingerichtet, der ihn bei der angemessenen Ausgestaltung des Vergütungssystems unterstützt und berät. Dieser Ausschuss setzt sich zusammen aus den Bereichsleitungen Personal, Controlling, Corporate Sales, Firmenkundengeschäft, Verbundgeschäft, Zentralmanagement Risiko und Unternehmensservi-

ce. Die Bereiche Compliance und Revision werden im Rahmen ihrer Aufgaben einbezogen.

Der Vergütungsausschuss nimmt folgende Aufgabenschwerpunkte wahr:

- Er achtet auf die Ausgestaltung der Anreiz- und Vergütungssysteme, so dass diese mit den in den Strategien niedergelegten Zielen im Einklang stehen.
- Er überwacht die Einhaltung und Weiterentwicklung der Vergütungssysteme.
- Er unterstützt die Geschäftsleitung bei der Aufgabe, die aufsichtsrechtlichen Anforderungen innerhalb der NORD/LB Gruppe zu beachten.

Die Bank hat hierdurch eine stabile Governance-Struktur implementiert, die die Ausgestaltung, Umsetzung und Kontrolle des Vergütungssystems sicher stellt.

Die Einzelheiten zur Ausgestaltung der Vergütungssysteme der jeweiligen Mitarbeitergruppen werden nachfolgend erläutert. Hierzu unterscheidet die NORD/LB zwischen folgenden Mitarbeitergruppen:

- Tarif- und Vertragsangestellte,
- Risk Taker (Mitarbeiter, 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 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 in Anlehnung an die Funktionsstufenbandbreiten vertraglich 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 Leistungsbonus und Jahresgespräch. Über die Zielvereinbarung werden die Ergebnisse der Jahresplanung in einem geordneten Verfahren in die gesamte NORD/LB transportiert.

Darüber hinaus verabschiedet der Vorstand in Abhängigkeit vom Bankerfolg das Bonusvolumen, das für das Geschäftsjahr 2011 insgesamt 28,0 Mio. € betrug. Somit ist die NORD/LB-Vergütungssystematik - wie es § 3 Abs. 1 der InstitutsVergV fordert - auf die Unternehmensstrategie der NORD/LB ausgerichtet.¹ Die Auszahlung beeinträchtigt die angemessene Eigenkapitalausstattung der Bank nicht (§ 4 InstitutsVergV).

Die variable Vergütung der Tarif- und Vertragsangestellten wurde in Abhängigkeit von der individuellen Leistung ausgezahlt. Dabei bestand hinsichtlich der variablen Vergütung für die höheren Gehaltsgruppen ein größerer Spielraum bei der Bemessung der leistungsorientierten Zahlung.

Im Einklang mit der InstitutsVergV sind im Geschäftsjahr 2011 keine Arbeitsverträge² mit einer Regelung zu einer garantierten variablen Vergütung, die über das erste Jahr nach Eintritt hinausgeht, abgeschlossen worden.

3.3 Provisionen

Tarif- und Vertragsangestellte können Abschlussprovisionen, die durch den Vertrieb von Produkten einzelner Verbundpartner entstehen, erhalten. Diese Provisionen werden von den Verbundpartnern getragen und von der NORD/LB ausgezahlt. Die Höhe der einzelnen Provisionen ist produktabhängig und der Höhe nach begrenzt. Im Geschäftsjahr 2011 wurden insgesamt 995,1 T€ Vertriebsprovisionen an 790 Mitarbeiter gezahlt. Rund 87% der Vertriebsprovisionen erhielten Tarifangestellte.

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

² inklusive der Beschäftigten in den ausländischen Niederlassungen

4 Vergütungssystem der Risk Taker

4.1 Identifikation der Risk Taker

Die NORD/LB hat im Geschäftsjahr 2011 zur Erfüllung der besonderen Anforderungen der InstitutsVergV diejenigen Mitarbeiter identifiziert, deren Tätigkeiten einen wesentlichen Einfluss auf das Gesamtrisikoprofil der Bank haben (nachstehend als „Risk Taker“ bezeichnet). Die Risk Taker wurden analog zum Vorjahr in einem mehrstufigen Prozess anhand qualitativer und quantitativer Kriterien ausgewählt. Dabei wurden die bereits für das Geschäftsjahr 2010 ermittelten Risk Taker im Hinblick auf den Fortbestand ihrer Risk Taker Eigenschaft überprüft.

4.2 Verzögerte Auszahlung der variablen Vergütung

Für die Risk Taker gelten besondere Anforderungen wie die nachhaltige und langfristige Ausgestaltung eines Teils der variablen Vergütung. Die Nachhaltig-

keitskriterien zur Bestimmung der variablen Gehaltsbestandteile und zur Auszahlung der zurückbehaltenen variablen Gehaltsbestandteile (sogenannte Deferrals) stehen im Einklang mit der InstitutsVergV. Negative Erfolgsbeiträge der Geschäftsleiter bzw. der Risk Taker, der verantworteten Organisationseinheit und der NORD/LB sowie schwerwiegende Pflichtverletzungen eines Beschäftigten führen zu einer Einbehaltung der zurückbehaltenen Bonusanteile. Die Auszahlung und die Höhe der variablen Vergütung der Risk Taker wurden gemäß den Vorgaben der InstitutsVergV umgesetzt. Die zurückbehaltenen Anteile der variablen Vergütung für das abgelaufene Geschäftsjahr werden bei Risk Takern im Dezember des Folgejahres sowie im Juni der drei folgenden Kalenderjahre, sofern die gemäß InstitutsVergV festgelegten Auszahlungsvoraussetzungen erfüllt sind, ausgezahlt. Sie sind vollständig von der nachhaltigen Wertentwicklung der Bank abhängig.

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 in den ausländischen Niederlassungen beschäftigten Mitarbeiter anwendbar. Die Vergütungshöhe in den ausländischen Standorten richtet sich nach dem Gehaltsgefüge der jeweiligen Niederlassung und wird auf Basis von Benchmarks mit lokalen Wettbewerbsbanken 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 zwischen fixer und variabler Vergütung der Auslandslokationen im Sinne des § 3 Abs. 5 der InstitutsVergV wurde im Jahr 2011 eingehalten. Die variable Vergütung der Risk Taker in den ausländischen Niederlassungen wird auch hier gemäß InstitutsVergV gestreckt und ist an die nachhaltige Entwicklung der Bank gekoppelt.

5.3 Vergütung der Entsandten

Für die in eine Niederlassung im Ausland entsandte n Beschäftigten gilt arbeitsvertraglich das deutsche Dienstverhältnis fort. Entsandte erhalten ihre fixe und variable Vergütung auf der Basis ihrer Inlandsbezüge. Die Besonderheiten eines Auslandseinsatzes werden durch ein zusätzliches Entsendungspaket abgedeckt.

6 Vergütungssystem der Vorstände

Die Vorstandsvergütung setzt sich aus einem Jahresfestgehalt und einer variablen Vergütung zusammen. Das Aufsichtsorgan legt die Höhe des variablen Anteils nach Maßgabe der Zielvorgaben und der erreichten Ergebnisse fest. Dieser spiegelt die Lage der Bank, den Erfolg des verantworteten Bereiches sowie die individuellen Aufgaben und Leistungen unter Berücksichtigung der eingegangenen Risiken wider.

Die variable Vergütung wird über einen Zeitraum von 3 Jahren zurückbehalten. Eine Auszahlung der zurückbehaltenen variablen Vergütung erfolgt nur dann, wenn die auf Grund der InstitutsVergV festgelegten Auszahlungsbedingungen erfüllt sind.

7 Nebenleistungen

Die NORD/LB gewährt ihren Betriebsangehörigen eine betriebliche Altersvorsorge, für die die Bank Rückstellungen bildet. Alle arbeitgeberfinanzierten Versorgungszusagen der NORD/LB geben keinen Anreiz zur Eingehung unverhältnismäßiger hoher Risiken, da die Höhe der individuellen Altersversorgung nicht vom variablen Gehalt abhängig ist. Vielmehr sind die Direktzusagen der Bank darauf ausge-

richtet, die Beschäftigten zu motivieren und auf einen langfristigen Erfolg der Bank hinzuwirken.

Des Weiteren stellt die NORD/LB Ihren Vertragsangestellten ab einer bestimmten Funktionsstufe einen Dienstwagen zur privaten und dienstlichen Nutzung zur Verfügung. Darüber hinaus können Vielfahrer einen Dienstwagen erhalten.

8 Offenlegung von Vergütungskennziffern gemäß §§ 7,8 InstitutsVergV

Nachfolgend werden die allgemeinen Offenlegungspflichten für Institute gem. § 7 InstitutsVergV sowie die besonderen Offenlegungspflichten für bedeutende Institute gem. § 8 InstitutsVergV dargestellt. Die zu Grunde liegenden Daten wurden per 31.12.2011 erhoben beziehungsweise per annum ausgewiesen.

Im Geschäftsjahr 2011 haben 4.343 Beschäftigte einschließlich Vorstand einen Bonus erhalten. Der Anteil der Bonifikationen an der Gesamtvergütung in der NORD/LB AöR beläuft sich im Geschäftsjahr 2011 auf 10,1 Prozent, so dass ein angemessenes Verhältnis zwischen fixer und variabler Vergütung, bezogen auf das Jahr 2011, sicher gestellt ist. Bezogen auf die Summe der Gesamtvergütung der Bonusberechtigten

beträgt die durchschnittliche Bonushöhe für das Geschäftsjahr 2011 für die Beschäftigten inkl. Vorstand 6.449 €.

Darüber hinaus wurden Projektprämien in Höhe von insgesamt 393,0 T€ an 154. Mitarbeiter gezahlt. Hier von wurden 331,5 T€ für besondere Leistungen im Rahmen eines bankweiten Projektes ausgeschüttet und als variable Vergütung ausgewiesen.

Somit ist das Vergütungssystem der NORD/LB angemessen ausgestaltet. Die Gesamtvergütung verteilt sich auf die Mitarbeitergruppen der jeweiligen Geschäftsbereiche wie nachfolgend dargestellt:

Fixe und variable Vergütungen der Bonusberechtigten nach Geschäftsbereichen und Beschäftigtengruppe gemäß § 7 Abs. 2 Nr. 2 InstitutsVergV:					
Geschäftsjahr 2011 in TEUR	Markt	Marktfolge	Corporate Center	Vorstand	Gesamt
Tarifangestellte	46.685,2	38.359,5	35.594,2		120.639,0
davon fixe Vergütung	44.197,5	36.395,4	33.733,4		114.326,3
davon variable Vergütung	2.487,8	1.964,1	1.860,8		6.312,7
Vertragsangestellte	57.716,6	24.769,2	43.474,5		125.960,4
davon fixe Vergütung	50.221,4	22.040,6	39.066,1		111.328,1
davon variable Vergütung	7.495,2	2.728,6	4.408,4		14.632,2
Angestellte im Ausland	16.618,2	2.685,5	7.554,3		26.857,9
davon fixe Vergütung	11.934,1	2.082,1	6.550,1		20.566,3
davon variable Vergütung	4.684,1	603,4	1.004,2		6.291,7
Gesamtvergütung	121.020,1	65.814,2	86.623,0	2.903,4	276.360,6
davon fixe Vergütung	106.353,0	60.518,1	79.349,6	2.130,1	248.350,7
davon variable Vergütung	14.667,1	5.296,1	7.273,4	773,3	28.009,9
Anzahl Bonusberechtigte im In- und Ausland	1.767	1.118	1.452	6	4.343

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:

Fixe und variable Vergütungen der Beschäftigtengruppen in den Förderinstituten gemäß § 7 Abs. 2 Nr. 2 InstitutsVergV:			
Geschäftsjahr 2011 in TEUR	Investitionsbank Sachsen-Anhalt	Landesförderinstitut Mecklenburg-Vorpommern	Gesamt
Tarifangestellte	14.741,9	11.950,7	26.692,6
davon fixe Vergütung	13.840,2	11.138,8	24.978,9
davon variable Vergütung	901,7	812,0	1.713,7
Vertragsangestellte	4.277,3	1.007,8	5.285,1
davon fixe Vergütung	3.806,1	893,2	4.699,4
davon variable Vergütung	471,1	114,6	585,7
Gesamt	19.021,1	12.958,5	31.979,7
davon fixe Vergütung	17.646,3	12.032,0	29.678,3
davon variable Vergütung	1.374,8	926,5	2.301,4
Anzahl Bonusberechtigte	356	255	611

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

Die NORD/LB hat zum 31.12.2011 insgesamt 24 Risk Taker beschäftigt, deren variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2011 auf rund 3,0 Millionen € (ausschließlich der im Vorjahr zurückbehaltenen Anteile der variablen Vergütung) festgelegt wurde.

Abfindungen gem. § 8 Abs. 3 Nr. 5 InstitutsVergV sowie garantierte Zahlungen im Rahmen der Aufnahme des Arbeitsverhältnisses gem. § 8 Abs. 3 Nr. 2 InstitutsVergV an Risk Taker wurden für das Geschäftsjahr 2011 nicht gezahlt

Fixe und variable Vergütungen der Risk Taker gemäß § 8 Abs. 3 Nr. 1 InstitutsVergV:				
Geschäftsjahr 2011 in TEUR	Markt	Marktfolge & Corporate Center	Vorstand	Gesamt
Gesamtvergütung	4.127,9	1.570,0	2.903,4	8.601,3
davon fixe Vergütung	2.676,7	1.035,0	2.130,1	5.841,8
davon variable Vergütung	1.451,3	535,0	773,3	2.759,6
Anzahl Risk Taker zum 31.12.2011	13	5	6	24

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 gemäß § 8 Abs. 3 Nr. 3 und 4 InstitutsVergV:				
Geschäftsjahr 2011 in TEUR	Markt	Marktfolge & Corporate Center	Vorstand	Gesamt
Variable Vergütung	1.451,3	535,0	773,3	2.759,6
davon Deferral	1.121,8	381,3	773,3	2.276,4
davon Barauszahlung	329,5	153,7	0,0	483,2
davon in Abhängigkeit von einer nachhaltigen Wertentwicklung	1.121,8	381,3	773,3	2.276,4

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 gemäß § 8 Abs. 3 Nr. 2 InstitutsVergV Zahlungen bei Beendigung des Angestelltenverhältnisses gemäß § 8 Abs. 3 Nr. 5 InstitutsVergV:	
Geschäftsjahr 2011 in TEUR	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

Dr. Johannes-Jörg Riegler



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

www.nordlb.de

Stand 08/2012