



# VERGÜTUNGSBERICHT

zum 31.12.2016

<b>1 Vorbemerkungen und Grundsätze der Vergütung</b>	<b>3</b>
<b>2 Governance-Struktur im Bereich Vergütung</b>	<b>5</b>
<b>3 Vergütungssysteme der Tarif- und Vertragsangestellten</b>	<b>7</b>
3.1 Fixe Vergütung	8
3.2 Variable Vergütung	8
<b>4 Vergütungssystem der Risk Taker</b>	<b>10</b>
4.1 Identifikation der Risk Taker	11
4.2 Bemessung der variablen Vergütung	11
4.3 Verzögerte Auszahlung der variablen Vergütung	11
<b>5 Vergütungssystem der Beschäftigten in den ausländischen Niederlassungen</b>	<b>13</b>
5.1 Fixe Vergütung	14
5.2 Variable Vergütung	14
5.3 Vergütung der Entsandten	14
<b>6 Vergütungssystem der Vorstandsmitglieder</b>	<b>15</b>
<b>7 Nebenleistungen</b>	<b>17</b>
<b>8 Offenlegung von Vergütungskennziffern gemäß § 16 InstitutsVergV</b>	<b>19</b>

# 1 Vorbemerkungen und Grundsätze der Vergütung

Die Norddeutsche Landesbank Girozentrale (NORD/LB) ist ein bedeutendes Institut im Sinne der Institutsvergütungsverordnung (Instituts-VergV), 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 2016. 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. Covered Bond Bank setzen ihre Offenlegungspflichten nach Maßgabe der jeweiligen Vorschriften eigenständig um.

Die Vergütungsstrategie der NORD/LB unterstützt die Ziele aus der Geschäfts- und Risikostrategie der NORD/LB und der NORD/LBGruppe. 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 angemessen ist und die variable Vergütung insbesondere gute Leistungen honoriert.

Mittels Interbanken- und 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 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 sowohl im Inland als auch im Ausland auf maximal 100 Prozent 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 Kontrollenheiten 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 – grundsätzlich 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 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 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 Risk Taker und der Dienstvereinbarung Jahresgespräche. Über die Vergütung der Vorstandsmitglieder entscheidet der Aufsichtsrat, sie 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 Bereich Konzernorganisation/-personal 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 Vergütungskontrollausschuss des Aufsichtsrates. Der Vergütungskontrollausschuss tagte im Geschäftsjahr 2016 viermal. Im Rahmen seiner Aufgabenstellung hat er u. a. folgende Themen behandelt:

// Ausgestaltung 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. Der Aufsichtsrat tagte im Geschäftsjahr 2016 ebenfalls viermal zu den 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 im Inland,

// Risk Taker (Beschäftigte, deren Tätigkeit einen wesentlichen Einfluss auf das Gesamtrisikoprofil der Bank haben) im In- und Ausland,

// 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, 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. Auszubildende Anwendung. Diese beinhalten im Wesentlichen Konkretisierungen zur Anwendung der tarifvertraglichen Regelungen. Über die tariflichen Regelungen hinaus kann in Ausnahmefall eine Leistungszulage gewährt werden.

Die Vertragsangestellten der NORD/LB werden übertariflich vergütet. Der übertarifliche Bereich wurde im Geschäftsjahr 2016 neu strukturiert. Unter Einbindung einer externen Personalberatungsgesellschaft wurde seit 2015 eine systematische Neubewertung der Stellen im außertariflichen Bereich vorbereitet und durchgeführt. Auf der Grundlage dieser Bewertung wurden mit Wirkung vom 1. Januar 2016 verschiedene Karriereebenen für unterschiedliche Funktionsbereiche, z.B. Markt- oder Marktfolgebereiche bzw. Managementfunktionen, eingeführt. Diesen Karriereebenen sind marktgerechte Gehaltsbänder zugeordnet. Die Bandbreiten der Gehaltsbänder werden regelmäßig überprüft.

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 neu gewährten Car Allowance sowie Leistungen von Dritten, die Beschäftigte im Einzelfall im Hinblick auf die berufliche Tätigkeit im Institut erhalten.

### 3.2 Variable Vergütung

Grundlage der Bonussystematik sind die in der NORD/LB geschlossenen Dienstvereinbarungen zur variablen Vergütung für Tarif sowie für Vertragsangestellte und Risk Taker sowie die Dienstvereinbarung Jahresgespräch. Über die Zielvereinbarung werden die Ergebnisse der Jahresplanung in einem geordneten hierarchischen Verfahren in die NORD/LB transportiert.

Der Vorstand legt in Abhängigkeit vom Zielerreichungsgrad ausgewählter Kennzahlen zur Abbildung der Ertrags- und Risikosituation sowie unter Berücksichtigung weiterer Risikokriterien das Bonusvolumen für das jeweilige Geschäftsjahr fest.

Tarifangestellte können eine Erfolgsbeteiligung erhalten, deren Höhe vom Verhältnis des ausgeschüttenden Budgets der variablen Vergütung zum geplanten Bonusvolumen sowie der erreichten Leistungskennzahl 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 ein Leistungsbonus gewährt werden.

Für Vertragsangestellte 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.

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 Vertragsangestellte gezahlt werden, die eine Leistungskennzahl von mindestens drei („erfüllt die Anforderungen im wesentlichen“) erreicht haben.

Für das Geschäftsjahr 2016 hat der Vorstand aufgrund der negativen Ertragslage entschieden kein Bonusvolumen bereitzustellen. Es wurden lediglich variable Einmalzahlungen mit einem geringen Gesamtvolumen an einen kleinen Mitarbeiterkreis gewährt. Es handelt sich hierbei um bereits in der Vergangenheit schriftlich avisierte Zahlungen zur Honorierung eines erfolgreich durchgeführten Outsourcing von Funktionen. Dabei wurden neben der Ertragslage als weitere Risikokriterien die Dividendenfähigkeit, Eigenmittelausstattung, Risikotragfähigkeit und Liquiditätssituation der Bank berücksichtigt. Die Auszahlung beeinträchtigt die angemessene Eigenmittel- und Liquiditätsausstattung sowie die Risikotragfähigkeit der Bank (§ 7 InstitutsVergV) nicht.

## 4 Vergütungssystem der Risk Taker

## 4.1 Identifikation der Risk Taker

Die NORD/LB hat für das Geschäftsjahr 2016 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 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 der Bank inkl. der ausländischen Niederlassungen und Förderinstitute Anwendung.

In einem zweistufigen Verfahren wurden zunächst alle Mitarbeiter, auf die mindestens eines der qualitativen oder quantitativen Kriterien zutrifft, als Risk Taker identifiziert. In einem zweiten Schritt wurde für die Mitarbeiter, die ausschließlich aufgrund des quantitativen Kriteriums gem. Artikel 4, Nr. 1c (Gesamtvergütung ist größer oder gleich der Vergütung eines auf Basis ausgewählter Kriterien identifizierten Risk Takers) als Risk Taker 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 Risk Takern gerecht zu werden, wendet die NORD/LB für diese Beschäftigtengruppe eine Kennzahlensystematik zur Bonusbemessung und -auszahlung an.

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.

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 Prozent) wird anhand der Erreichung von vereinbarten Zielen bestimmt. Der Institutserfolg der NORD/LB (Gewichtung 40 Prozent) 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 Prozent) 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 Prozent aufgeteilt, der über drei bis fünf Jahre gestreckt wird.

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 HGB-Eigenkapital orientierte Substanzwertbetrachtung herangezogen. Liegt der Substanzwert am Ende der jeweiligen Haltefrist unterhalb eines festgelegten Schwel-

lenwerts, ermäßigt sich der auszahlende Betrag entsprechend linear.

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

Für das Geschäftsjahr 2016 wurde keine variable Vergütung gewährt, so dass für dieses Geschäftsjahr die Regelungen zur verzögerten Auszahlung nicht zur Anwendung kamen.

Die zurückbehaltenen Anteile der variablen Vergütung aus Vorjahren gelangten im Geschäftsjahr 2016 entsprechend der Erfüllung der Auszahlungsvoraussetzungen zur Auszahlung.

## 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.

Die fixe und variable Vergütung erhalten Entsandte auf Basis des lokalen Arbeitsvertrages. Die Besonderheiten eines Auslandseinsatzes werden durch ein zusätzliches Entsendepaket abgedeckt.

## 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. Eine von der NORD/LB gewährte variable Vergütung ist eine zusätzliche, freiwillige Leistung der Bank.

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 Wertentwicklung der NORD/LB gekoppelt.

Für das Geschäftsjahr 2016 wurde in den ausländischen Niederlassungen keine variable Vergütung gewährt.

## 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.

## 6 Vergütungssystem der Vorstandsmitglieder

Die Vorstandsvergütung setzt sich grundsätzlich aus einem Jahresfestgehalt und einer variablen Vergütung zusammen.

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 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 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 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 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.

Vor Festlegung der jeweiligen Auszahlungsbeträge des zu streckenden Anteils muss anhand von Risikokriterien geprüft werden, ob der zur Aus-

zahlung 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.

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 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 das Geschäftsjahr 2016 wurde keine variable Vergütung gewährt. Die zurückbehaltenen Anteile der variablen Vergütung aus Vorjahren gelangten im Geschäftsjahr 2016 entsprechend der Erfüllung der Auszahlungsvoraussetzungen zur Auszahlung.



## 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.

Die NORD/LB stellt den Vorstandsmitgliedern sowie ihren Vertragsangestellten ab einer bestimmten Funktionsstufe einen Dienstwagen zur dienstlichen und privaten Nutzung zur Verfügung. Seit Mitte 2016 wird diese Regelung durch die Einführung einer Car Allowance für die Mitglieder des Oberen Managements abgelöst.

## 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 31.12.2016)

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

Zusammengefasste quantitative Angaben zu den Vergütungen, aufgeschlüsselt nach Geschäftsbereichen (Beschäftigte zum 31.12.2016)									
Gemäß Artikel 450 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 Abs. 1g:									
Geschäftsjahr 2016	Vorstand	Investment Banking	Retail Banking	Corporate Banking	Stab	Kontrollfunktionen	Andere	LFI & IB	Gesamt in €
<b>Tarifangestellte</b>	-	<b>3.500.134</b>	<b>23.607.077</b>	<b>9.447.123</b>	<b>23.993.194</b>	<b>37.648.040</b>	<b>6.212.079</b>	<b>25.875.246</b>	<b>130.282.893</b>
davon fixe Vergütung	-	3.500.134	23.607.077	9.433.123	23.965.194	37.526.040	6.175.079	25.875.246	130.081.893
davon variable Vergütung	-	-	-	14.000	28.000	122.000	37.000	-	201.000
Anzahl Beschäftigte	-	63	551	195	474	799	272	531	<b>2.885</b>
<b>Vertragsangestellte</b>	<b>3.310.233</b>	<b>15.681.040</b>	<b>11.980.804</b>	<b>25.069.583</b>	<b>28.564.934</b>	<b>40.651.851</b>	<b>3.562.748</b>	<b>5.333.803</b>	<b>134.154.996</b>
davon fixe Vergütung	3.310.233	15.656.040	11.980.804	25.069.583	28.554.934	40.596.051	3.562.748	5.333.804	134.064.196
davon variable Vergütung	-	25.000	-	-	10.000	55.800	-	-	90.800
Anzahl Beschäftigte	5	163	148	277	354	507	41	62	<b>1.557</b>
<b>Angestellte im Ausland</b>	-	<b>2.214.131</b>	-	<b>13.236.061</b>	-	<b>2.705.964</b>	<b>7.523.032</b>	-	<b>25.679.188</b>
davon fixe Vergütung	-	2.214.131	-	13.236.061	-	2.705.964	7.523.032	-	25.679.188
davon variable Vergütung	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Anzahl Beschäftigte	-	22	-	110	-	29	100	-	<b>261</b>
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>3.310.233</b>	<b>21.395.305</b>	<b>35.587.881</b>	<b>47.752.768</b>	<b>52.558.128</b>	<b>81.005.856</b>	<b>17.297.860</b>	<b>31.209.049</b>	<b>290.117.078</b>
davon fixe Vergütung	3.310.233	21.370.305	35.587.881	47.738.768	52.520.128	80.828.055	17.260.860	31.209.049	289.825.277
davon variable Vergütung	-	25.000	-	14.000	38.000	177.800	37.000	-	291.800
Anzahl Beschäftigte	5	248	699	582	828	1.335	413	593	<b>4.703</b>

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. 1h:

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 (Risk Taker zum 31.12.2016):									
gemäß Artikel 450 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 Abs. 1h:									
Geschäftsjahr 2016	Vorstand	Investment Banking	Retail Banking	Corporate Banking	Stab	Kontrollfunktionen	Andere	LFI & IB	Gesamt in €
<b>i) Gesamtvergütung</b>	<b>3.310.233</b>	<b>4.362.721</b>	<b>1.487.789</b>	<b>10.749.809</b>	<b>4.157.000</b>	<b>8.707.227</b>	<b>2.125.468</b>	<b>1.088.777</b>	<b>35.989.023</b>
davon fixe Vergütung	3.310.233	4.337.721	1.487.789	10.749.809	4.157.000	8.697.227	2.125.468	1.088.777	35.954.023
davon variable Vergütung	-	25.000	-	-	-	10.000	-	-	35.000
Anzahl Beschäftigte	5	33	12	70	30	70	14	8	242
<b>ii) Variable Vergütung</b>	<b>-</b>	<b>25.000</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>10.000</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>35.000</b>
davon in Bargeld	-	25.000	-	-	-	10.000	-	-	35.000
davon NWE-Anteil <sup>1</sup>	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>iii) Ausstehende zurückbehaltene variable Vergütung aus Vorjahren</b>	<b>1.366.980</b>	<b>1.054.999</b>	<b>-</b>	<b>1.609.795</b>	<b>312.000</b>	<b>1.063.814</b>	<b>200.770</b>	<b>-</b>	<b>5.608.358</b>
davon erdient	113.220	79.251	-	113.833	-	97.688	-	-	403.992
davon nicht erdient	1.253.760	975.749	-	1.495.962	312.000	966.125	200.770	-	5.204.366
<b>iv) Zurückbehaltene variable Vergütung im Geschäftsjahr</b>	<b>666.620</b>	<b>791.740</b>	<b>17.277</b>	<b>1.285.590</b>	<b>332.326</b>	<b>778.951</b>	<b>215.450</b>	<b>-</b>	<b>4.087.954</b>
davon gewährt	414.000	557.000	-	983.686	312.000	554.273	200.770	-	3.021.729
davon ausgezahlt	252.620	234.740	17.277	301.904	20.326	224.678	14.680	-	1.066.225
Kürzungsbeträge (Mali)	-	678	1.920	-	-	-	-	-	2.597
<b>v) Neueinstellungsprämien / gezahlte Abfindungen</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>19.500</b>	<b>256.233</b>	<b>-</b>	<b>15.000</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>290.733</b>
Neueinstellungsprämien	-	-	-	-	-	15.000	-	-	15.000
gezahlte Abfindungen	-	-	19.500	256.233	-	-	-	-	275.733
Anzahl Beschäftigte	-	-	1	1	-	1	-	-	3
<b>vi) Gewährte Abfindungen</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
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 NWE = an die nachhaltige Wertentwicklung des Unternehmens gebundene Anteile

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:

Geschäftsjahr 2016	Anzahl der Beschäftigten
<b>Anzahl der Personen, deren Vergütung sich auf</b>	
1 Mio € – 1,5 Mio €	0
1,5 Mio € – 2 Mio €	0
2 Mio € und mehr	0
<b>beläuft.</b>	

## Vorstand der NORD/LB

Thomas Bürkle

Christoph Schulz

Dr. Hinrich Holm

Günter Tallner

Ulrike Brouzi

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](http://www.nordlb.de)  
[www.facebook.com/nordlb](https://www.facebook.com/nordlb)  
[www.twitter.com/nord\\_lb](https://www.twitter.com/nord_lb)