



Vergütungsbericht für die NORD/LB Gruppe

Geschäftsjahr 2021

Inhalt

1 Grundsätze der Vergütung	3
1.1 Einleitung und Überblick.....	3
1.2 Vergütungsstrategie	3
2 Governance-Struktur im Bereich Vergütung	6
3 Vergütungssysteme der Beschäftigten	8
3.1 Grundsätzliche Ausgestaltung des Vergütungssystems.....	8
3.2 Fixe Vergütung.....	8
3.3 Variable Vergütung.....	9
3.4 Nebenleistungen	11
4 Besonderheiten des Vergütungssystems der Risk Taker ...	12
4.1 Identifikation der Risk Taker.....	12
4.2 Bemessung der variablen Vergütung.....	12
4.3 Verzögerte Auszahlung der variablen Vergütung.....	13
5 Vergütungssystem des Vorstands.....	15
6 Vergütungssystem der CBB Luxemburg	18
7 Offenlegung von Vergütungskennziffern	19

1 Grundsätze der Vergütung

1.1 Einleitung und Überblick

Die Norddeutsche Landesbank - Girozentrale (NORD/LB) ist ein bedeutendes Institut im Sinne von § 1 Abs. 3c des Gesetzes über das Kreditwesen (Kreditwesengesetz, KWG) und der Institutsvergütungsverordnung (InstitutsVergV) und daher verpflichtet, die für bedeutende Institute geltenden regulatorischen Anforderungen bei der Ausgestaltung der Vergütungssysteme der Beschäftigten zu berücksichtigen sowie entsprechende Informationen im Rahmen des vorliegenden Berichtes offenzulegen. Grundlage bilden die Veröffentlichungspflichten gemäß Art. 450 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 und § 16 i. V. m. § 27 InstitutsVergV in der jeweils aktuell anzuwendenden Fassung.

Nach § 27 Abs. 1 InstitutsVergV sind die Offenlegungsanforderungen zur Vergütung auf Gruppenebene zu erfüllen. Der vorliegende Vergütungsbericht bezieht sich dementsprechend auf die Vergütung der Beschäftigten und der Vorstandsmitglieder der wesentlichen Gruppengesellschaften NORD/LB (Mutterunternehmen) mit Standorten im In- und Ausland und NORD/LB Luxembourg S.A. Covered Bond Bank (Tochterinstitut, kurz: NORD/LB CBB). Die vormals darüber hinaus zur Gruppe zählende Deutsche Hypothekbank (kurz: Deutsche Hypo) wurde zum 1. Juli 2021 – mit rechtlicher Rückwirkung auf den 1. Januar 2021 – vollständig in das Mutterunternehmen integriert. Durch die im Rahmen des Betriebsübergangs getroffenen Vereinbarungen wurden die bisherigen Vergütungssysteme der Deutschen Hypo (bis auf einzelne Bestandsregelungen) abgelöst und durch die Vergütungssysteme der NORD/LB ersetzt, so dass eine weitere Betrachtung der Deutschen Hypo unterbleiben kann.

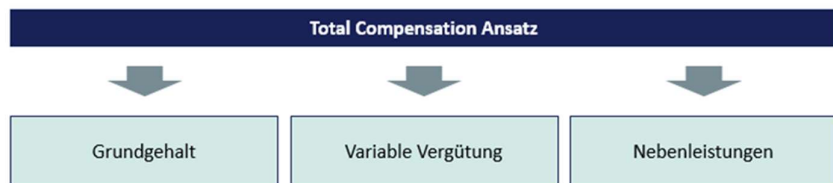
1.2 Vergütungsstrategie

Die gruppenweite Vergütungsstrategie als Teil der Personalstrategie unterstützt die Unternehmenskultur und ist auf die Erreichung der Ziele ausgerichtet, die in der Geschäfts- und Risikostrategie niedergelegt sind. Handlungsprinzip in der Geschäftstätigkeit ist der verantwortungsvolle Umgang mit Risiken, um nachhaltige Geschäftserfolge zu erzielen. Diesem Prinzip ist auch die Vergütungsstrategie der NORD/LB Gruppe untergeordnet. Die Vergütungsstrategie und die daraus abgeleitete Vergütungspolitik berücksichtigt dabei die regulatorischen Anforderungen und stellt insbesondere sicher, dass keine Anreize zum Eingehen unangemessener Risiken gesetzt werden und ein verantwortungsvolles und risikobewusstes Verhalten der Beschäftigten gefördert wird.

Das übergeordnete Ziel der Gruppen-Vergütungsstrategie ist eine strategiekonforme und risikoorientierte Gestaltung der Vergütungssysteme in den gruppenangehörigen Unternehmen durch Vorgabe von Mindestanforderungen, deren Einhaltung durch das Mutterunternehmen überwacht

werden. Über die Gruppen-Vergütungsstrategie und eine ergänzende Rahmenrichtlinie werden zudem die einzuhaltenden aufsichtsrechtlichen Vorgaben zu Vergütungssystemen, insbesondere aus der InstitutsVergV, als weltweit an allen Standorten einzuhaltender Mindeststandard in der NORD/LB Gruppe implementiert. Die Gruppen-Vergütungsstrategie wird mindestens jährlich im Rahmen des Strategieprozesses überprüft und ggf. angepasst.

Ziel der Vergütungsstrategie ist es, eine qualitativ und quantitativ für die Bedürfnisse der NORD/LB Gruppe angemessene Personalausstattung zu gewährleisten. Sie soll die Attraktivität am Arbeitsmarkt verbessern und dadurch für die NORD/LB Gruppe geeignete Beschäftigte gewinnen und an das Institut binden. Hierzu verfolgt die NORD/LB Gruppe einen Total Compensation Ansatz: Die Gesamtvergütung wird folglich als eine Gesamtleistung der Bank aus verschiedenen monetären und nicht-monetären Bestandteilen definiert.



Dabei legt die Bank Wert darauf, dass das Verhältnis zwischen fixer und variabler Vergütung grundsätzlich angemessen ist und die variable Vergütung insbesondere gute Leistungen honoriert sowie keine Anreize bietet, unverhältnismäßig hohe Risiken einzugehen.

Zudem erfolgt die Festsetzung der Vergütung grundsätzlich aufgaben- und leistungsbezogen und nicht personenbezogen, um eine diskriminierungsfreie und von bspw. Geschlecht, ethnischer Herkunft, Alter, Behinderung oder sexueller Orientierung unabhängige Vergütung zu gewährleisten.

Die folgenden Leitsätze finden bei der Ausgestaltung der Vergütungsstrategie in der NORD/LB Gruppe Anwendung:

Vergleichsmarkt

Die NORD/LB Gruppe sorgt durch regelmäßige Marktvergleiche dafür, dass Vergütungsstrukturen, -höhen und -verteilung der Bank marktgerecht sind. Als Vergleich dienen andere Banken bzw. Financial Services Institute. Um die interne Ausgewogenheit der Vergütung sicherzustellen, werden zudem regelmäßige Vergleiche zwischen einzelnen Unternehmensbereichen durchgeführt.

Wettbewerbspositionierung

Die Positionierung der gezahlten Vergütung zum Wettbewerb erfolgt differenziert nach Funktion, Unternehmensbereich, strategischen Prioritäten und Wettbewerbssituation am Arbeitsmarkt.

Zusammensetzung der Vergütung

Der Schwerpunkt der Vergütung liegt auf der Fixvergütung. Das Verhältnis von variabler zu fixer Vergütung beträgt grundsätzlich maximal 1:1 bzw. 1:2 bei Kontrolleinheiten. Eine Erhöhung dieses Verhältnisses wird nicht angestrebt.

Vergütungsmanagement

Die Entwicklung und Umsetzung der Vergütungsstrukturen in der NORD/LB Gruppe erfolgt anhand systematischer Prozesse, auf deren Basis angemessen auf veränderte interne und externe Rahmenbedingungen reagiert werden kann.

2 Governance-Struktur im Bereich Vergütung

Der Aufsichtsrat ist für die angemessene Ausgestaltung der Vergütungssysteme der Mitglieder des Vorstandes sowie für die Überwachung der angemessenen Ausgestaltung der Vergütungssysteme der Beschäftigten unterhalb des Vorstands nach Maßgabe der gesetzlichen Vorgaben verantwortlich. Zur Unterstützung bei der Wahrnehmung seiner Aufgaben wurde bei der NORD/LB ein Vergütungskontrollausschuss gem. § 25 d Abs. 12 KWG eingerichtet. Er hat sechs Mitglieder, davon vier Vertreter der Träger und zwei Beschäftigtenvertreter. Weiterhin ist eine Vertreterin der Träger beratendes Mitglied des Vergütungskontrollausschusses.

Dem Vergütungskontrollausschuss obliegen die gesetzlichen Aufgaben nach dem KWG und der InstitutsVergV. Insbesondere unterstützt er den Aufsichtsrat bei der angemessenen Ausgestaltung der Vergütungssysteme des Vorstands und bei der Überwachung der angemessenen Ausgestaltung der Vergütungssysteme für die Beschäftigten des Unternehmens. Zu seinen Aufgaben zählt insbesondere die Überprüfung der ordnungsgemäßen Festsetzung des Gesamtbetrages der variablen Vergütung, die Überprüfung der variablen Vergütungsparameter der Vorstandsmitglieder sowie der übrigen Risikoträger.

Er bewertet die Auswirkungen der Vergütungssysteme auf die Risiko-, Kapital- und Liquiditätssituation der Gruppe. Weiterhin bereitet er die Beschlüsse des Aufsichtsrates über die Vergütung des Vorstands vor und berücksichtigt dabei insbesondere die Auswirkungen der Beschlüsse auf die Risiken und das Risikomanagement der Bank. Ferner unterstützt er den Aufsichtsrat bei der Überwachung der ordnungsgemäßen Einbeziehung der internen Kontrolleinheiten und aller sonstigen maßgeblichen Bereiche bei der Ausgestaltung der Vergütungssysteme.

Der Vergütungskontrollausschuss hat im Geschäftsjahr 2021 siebenmal getagt und dabei u.a. folgende Beschlussfassungen des Aufsichtsrats vorbereitet:

- Überprüfung der Ermittlung des Gesamtbetrages der variablen Vergütungen,
- Bewertung der Auswirkungen der Vergütungssysteme sowie Sicherstellung der Ausrichtung auf eine nachhaltige Entwicklung der Bank,
- Überarbeitung des Vergütungssystems des Vorstands mit Wirksamkeit ab GJ 2022. Hierbei wurde die Bank durch die externe Beratungsgesellschaft Deloitte Legal unterstützt,
- Überwachung und Beurteilung der angemessenen Ausgestaltung der Vergütungssysteme der Beschäftigten der NORD/LB Gruppe (Vergütungskontrollbericht),
- Überprüfung der angemessenen Ausgestaltung des Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder,
- Kenntnisnahme des Vergütungsberichts für das Jahr 2020.

Der Vorstand ist für die angemessene Ausgestaltung der Vergütungssysteme der Beschäftigten verantwortlich. Er genehmigt die Vergütungssysteme inklusive der internen Vergütungsgrundsätze sowie das jährliche Budget für Gehaltserhöhungen. Der Vorstand legt 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 die tatsächliche Höhe und geschäftsbereichsbezogene Verteilung des Volumens der variablen Vergütung.

Die Vergütungssysteme der Beschäftigten der NORD/LB im Inland basieren auf den Tarifverträgen für die öffentlichen Banken sowie Dienstvereinbarungen zur Ausgestaltung der Grundvergütung für Tarifangestellte bzw. des Festgehalts für Vertragsangestellte, den Dienstvereinbarungen zur variablen Vergütung für Tarifangestellte bzw. für Vertragsangestellte und Risikoträger, der Dienstvereinbarung über das Jahresgespräch sowie weiteren Dienstvereinbarungen zu ergänzenden Sachverhalten. Im Ausland gelten analoge Regelungen.

Der Bereich Konzernorganisation und -personal bereitet die konzeptionelle Ausgestaltung der Vergütungssysteme und die entsprechenden Vorstandsentscheidungen vor und ist für die Umsetzung der Vergütungssysteme verantwortlich.

Zur Sicherstellung einer angemessenen, dauerhaften und wirksamen Kontrolle der Vergütungssysteme der Beschäftigten ist gemäß § 23 InstitutsVergV ein Vergütungsbeauftragter sowie ein stellvertretender Vergütungsbeauftragter bestellt. Entsprechend der gesetzlich definierten Aufgaben überwacht der Vergütungsbeauftragte die angemessene Ausgestaltung der Vergütungssysteme, insbesondere in Bezug auf die Einhaltung der regulatorischen Anforderungen und berät die verantwortlichen Gremien und Entscheidungsträger bei ihren Gestaltungs- und Überwachungsaufgaben. Zudem verfasst der Vergütungsbeauftragte jährlich einen Bericht über die Angemessenheit der Vergütungssysteme der Beschäftigten (Vergütungskontrollbericht).

In die Weiterentwicklung und Anwendung der Vergütungssysteme werden der Vergütungsbeauftragte sowie aufgabenbezogen die Kontrolleinheiten der Bank einbezogen. Dies ist prozessual sichergestellt. Die Ausgestaltung des Vergütungssystems der Bank ist in den Organisationsrichtlinien schriftlich fixiert und die Einhaltung wurde im abgelaufenen Geschäftsjahr durch den Bereich Konzernorganisation und -personal sichergestellt.

Die Sicherstellung der Risikorientierung der Vergütung wird jährlich überprüft.

3 Vergütungssysteme der Beschäftigten

3.1 Grundsätzliche Ausgestaltung des Vergütungssystems

Die Gesamtvergütung setzt sich aus fixen und variablen Komponenten sowie Sach- und Nebenleistungen zusammen. Dabei sind entsprechend der InstitutsVergV die Vergütungsbestandteile, die nicht fix sind, als variabel eingeordnet. Das Verhältnis von variabler zu fixer Vergütung wurde sowohl im Inland als auch im Ausland für Beschäftigte auf maximal 100 Prozent festgesetzt. Die variable Vergütung der Beschäftigten in den Kontrolleinheiten ist auf 50 Prozent der fixen Vergütung beschränkt. Die Vergütungssystematik sichert die angemessene Personalausstattung der Kontrollbereiche und läuft deren Überwachungsfunktion nicht entgegen. Insbesondere wird durch die Vergütungssystematik in den Kontrolleinheiten durch entsprechende Vorgaben zu Zielvereinbarungen und Leistungskennzahlen der Ausschluss von Interessenkonflikten sichergestellt. Weiterhin ist gewährleistet, dass Kunden- und Verbraucherinteressen im Rahmen der Vergütungspolitik berücksichtigt werden.

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. Es bestehen keine Anreize, unverhältnismäßig hohe Risiken einzugehen.

3.2 Fixe Vergütung

Die Tarifverträge für die öffentlichen Banken werden auf diejenigen Beschäftigten der NORD/LB im Inland 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. Nachwuchskräfte Anwendung. Diese beinhalten im Wesentlichen Konkretisierungen zur Anwendung der tarifvertraglichen Regelungen. Über die tariflichen Regelungen hinaus wurde im GJ 2021 den Tarifangestellten erstmals ein Transformationszuschlag gewährt, der als fixer Vergütungsbestandteil für drei Jahre befristet ist.

Die Vertragsangestellten der NORD/LB werden übertariflich vergütet. Die Basis dafür bildet eine analytische Stellenbewertung. Auf der Grundlage dieser Bewertung existieren Karriereebenen für unterschiedliche Funktionsbereiche, z. B. Markt- oder Marktfolgebereiche bzw. Managementfunktionen. Den Karriereebenen sind marktgerechte Gehaltsbänder zugeordnet.

Die fixe Vergütung umfasst des Weiteren die geldwerten Vorteile aus der Gestellung von Dienstwagen bzw. der gewährten Car Allowance für bestimmte Beschäftigtengruppen.

In den Niederlassungen und Repräsentanzen im Ausland richtet sich die Vergütungsstruktur und -höhe an den lokalen Marktgegebenheiten aus und wird auf Basis von Vergleichen mit lokalen Wettbewerbern festgelegt. Darüber hinaus sind die Auslandsstandorte vollständig in die bankweiten Vergütungsprozesse integriert und setzen die Rahmenvorgaben um.

3.3 Variable Vergütung

Grundlage der Bonussystematik sind die in der NORD/LB abgeschlossenen Dienstvereinbarungen zur variablen Vergütung für Tarif- sowie für Vertragsangestellte und Risk Taker sowie die Dienstvereinbarung über das Jahresgespräch.

Über den Zielvereinbarungsprozess werden die Unternehmensziele und Ergebnisse der Jahresplanung in einem geordneten Verfahren kaskadenförmig in die Bank transportiert. Über die Zielerreichung und die Ergebnisse der Leistungsbeurteilung ist die variable Vergütung an die erbrachten Leistungen und Erfolge unter Berücksichtigung der eingegangenen Risiken gekoppelt. Über in Dienstvereinbarungen hinterlegte Staffeln werden unterschiedliche Leistungen bzw. Zielerreichungen in Anpassungen der variablen Vergütung übersetzt.

Der Vorstand legt unter Berücksichtigung von § 7 InstitutsVergV für alle Beschäftigten im Inland und den ausländischen Standorten in Abhängigkeit vom Zielerreichungsgrad ausgewählter Kennzahlen zur Abbildung der Ertrags- und Risikosituation sowie unter Berücksichtigung weiterer Risikokriterien den Gesamtbetrag der variablen Vergütung für das jeweilige Geschäftsjahr fest. In den Gesamtbetrag der variablen Vergütung fallen das Bonusvolumen und weitere variable Vergütungsbestandteile (z.B. Spotboni oder Halteprämien).

Tarifangestellte können grundsätzlich eine Erfolgsbeteiligung erhalten, deren Höhe vom Verhältnis des auszuschüttenden 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 darüber hinaus ein Leistungsbonus gewährt werden.

Für alle Vertragsangestellte im Inland 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 Gruppen-, 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 Beschäftigte gezahlt werden, die eine Leistungskennzahl von mindestens drei („erfüllt die Anforderungen im Wesentlichen“) erreicht haben. Hierdurch wird sichergestellt, dass negative individuelle Erfolgsbeiträge bei der Festlegung des Bonus berücksichtigt werden.

Für Beschäftigte in den ausländischen Niederlassungen gelten vergleichbare Regelungen zur Festsetzung der individuellen variablen Vergütung.

Für das GJ 2021 wurde im Juni 2022 erstmalig seit dem Jahr 2016 wieder eine variable Vergütung in Form eines leistungsorientierten Jahresbonus an die außertariflichen Beschäftigten gewährt. Hierzu wurden in Zusammenarbeit mit Deloitte Legal und Deloitte Consulting und in Abstimmung mit der Personalvertretung die bisherigen Dienstvereinbarungen im Inland bzw. die korrespondierenden Regelungen in den Auslandsstandorten adjustiert und an aktuelle Rahmenbedingungen angepasst.

Neben dem leistungsorientierten Jahresbonus wurden auch im GJ 2021 unterjährige herausragende Leistungen durch Spotbonus-Zahlungen im Rahmen des bestehenden und marktüblichen Spotbonus-Programms honoriert, wobei Risk Taker und Beschäftigte ab einer bestimmten Einkommensgrenze von diesem Programm ausgeschlossen sind.

Zudem hat die NORD/LB Einmalzahlungen im Wesentlichen im Rahmen von Neueinstellungen, die gemäß InstitutsVergV als zulässige Garantien für das erste Jahr der Beschäftigung gelten oder Nachteilsausgleichszahlungen vorgenommen. Weitere garantierte variable Vergütungen werden grundsätzlich nicht gewährt.

Zudem wurden Halteprämien aus dem bestehenden Bindungsprogramm an einen kleinen Kreis von Begünstigten gezahlt.

Auf Basis eines bestehenden Sozialplans sowie eines bankweit geltenden Rahmenkonzepts sind darüber hinaus auch in 2021 an ausscheidende Beschäftigte Abfindungen gezahlt worden, die entsprechend der Vorgaben der InstitutsVergV zur variablen Vergütung zu zählen sind.

Nach Prüfung der Voraussetzungen des § 7 InstitutsVergV haben Vorstand und Aufsichtsrat auf Grundlage des Konzernabschlusses unter Würdigung der Ertrags-, Kapital-, Risiko- und Liquiditätslage der Bank einen Gesamtbetrag der

variablen Vergütung für Beschäftigte für das Geschäftsjahr 2021 in Höhe von insgesamt 26 Mio. EUR für das Mutterinstitut (ohne Förderinstitute) festgesetzt.

3.4 Nebenleistungen

Neben der fixen und variablen Vergütung gewährt die NORD/LB ihren Beschäftigten im In- und Ausland weitere am jeweiligen Standort marktübliche Neben- und Sozialleistungen, z.B. betriebliche Altersversorgung, Dienstwagen, etc. Es handelt sich dabei um ermessungsunabhängige Regelungen, die auf bankweiten Dienstvereinbarungen oder Richtlinien beruhen und keine Anreize zum Eingehen unangemessener Risiken darstellen.

4 Besonderheiten des Vergütungssystems der Risk Taker

4.1 Identifikation der Risk Taker

Im Einklang mit den geltenden regulatorischen Vorgaben identifiziert die NORD/LB jährlich diejenigen Beschäftigten, deren Tätigkeiten einen wesentlichen Einfluss auf das Gesamtrisikoprofil der Bank haben (nachstehend als „Risk Taker“ bezeichnet) und die daher den besonderen Vergütungsanforderungen der InstitutsVergV unterliegen.

Die Risikoanalyse erfolgte dabei auf Basis der Neufassung der Regulatory Technical Standards (Verordnung (EU) 2021/923), die zusammen mit den ergänzenden Vorschriften des KWG die Grundlage der Risk Taker Analyse bilden. Die gesetzlich vorgegebenen qualitativen (Bezug nehmend auf Funktionen und Kompetenzen) und quantitativen (Bezug nehmend auf die Höhe der Gesamtvergütung) Identifikationskriterien wurden dabei – wo notwendig – um weitere NORD/LB-spezifische Kriterien ergänzt. Die Kriterien fanden auf alle Beschäftigten der NORD/LB Anwendung.

Die jährliche Risk Taker-Analyse wurde zu Beginn des Geschäftsjahres 2021 vorgenommen. Die Ergebnisse der Analyse wurden vom Vorstand genehmigt und dem Vergütungskontrollausschuss und dem Aufsichtsrat vorgelegt. Im Rahmen der Risikoanalyse hat die NORD/LB initial im 1. Quartal 2021 die Risk Taker auf Gruppenebene identifiziert. Darüber hinaus erfolgten unterjährige Analysen, bspw. im Rahmen der Integration der Deutschen Hypo, im Zuge interner Reorganisationen oder im Fall von Neueintritten oder Funktionswechseln. Beschäftigte, die nur für einen Teil des Geschäftsjahres als risikorelevant eingestuft wurden, wurden dabei in der Regel im Hinblick auf die Gestaltung ihrer variablen Vergütung für das gesamte Geschäftsjahr als Risk Taker behandelt. In 2021 waren insgesamt 263 Risk Taker (255 FTE) beschäftigt.

4.2 Bemessung der variablen Vergütung

Entsprechend der bankaufsichtsrechtlichen Anforderungen an die Bemessung und Auszahlung der variablen Vergütung an Risk Taker 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 Prozent ausgezahlt werden kann, falls die Risiko- und Ertragssituation sowie das Gesamtbankbonusvolumen der Bank dies erlauben.

Die grundsätzliche Bonusberechtigung von Risk Takern ist bei einer Leistungskennzahl von mindestens 3 gegeben. Die Ermittlung der variablen Vergütung eines Risk Takers berücksichtigt den Gesamterfolg des Instituts, den Erfolgsbeitrag der direkt berichtenden Einheit (DBE) und den

individuellen Erfolgsbeitrag unter Berücksichtigung der eingegangenen Risiken. Der individuelle Erfolgsbeitrag eines Risk Takers (Gewichtung 30 Prozent) wird anhand der Erreichung von vereinbarten Zielen bestimmt.

Im Rahmen der Zielvereinbarung sind dabei sowohl quantitative als auch qualitative Ziele zu vereinbaren, die aus den Bank- bzw. Bereichszielen abgeleitet werden. Für jedes Ziel werden zu Beginn des Geschäftsjahres geeignete Kennzahlen bzw. Messgrößen und Zielerreichungsgrade festgelegt, die nach Ablauf des Geschäftsjahres eine transparente Beurteilung der Zielerreichung ermöglichen.

Aufgrund der Struktur der NORD/LB Gruppe und der herausgehobenen Bedeutung des Mutterinstituts ist jeder Risk Taker der NORD/LB AöR gleichzeitig auch sog. Gruppen Risk Taker. Der Instituts- und der Gruppenerfolg der NORD/LB (Gewichtung jeweils 20 Prozent) werden auf Basis der gewichteten Deckungsbeiträge der letzten drei Jahre sowie der Cost-Income-Ratio des vorangegangenen Geschäftsjahres ermittelt. Für die Beurteilung des Erfolgsbeitrages der Bereiche (Gewichtung 30 Prozent) wird u.a. 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.

Eine variable Vergütung von mehr als 50.000 € oder mehr als 1/3 der Gesamtvergütung wird für Risk Taker, die nicht direkt an den Vorstand berichten, in einen sogenannten Baranteil (60 Prozent) und einen Deferral-Anteil in Höhe von 40 Prozent aufgeteilt, der über vier Jahre gestreckt ausgezahlt wird.¹ Bei Risk Takern, die direkt an den Vorstand berichten beträgt der Deferral-Anteil 60 Prozent und wird über fünf Jahre gestreckt. Die NORD/LB hat den Schwellenwert für eine besonders hohe variable Vergütung (vgl. § 20 Abs. 3 InstitutsVergV) auf 250.000 € festgelegt.

Die Hälfte des Baranteils sowie die Hälfte 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 Eigenkapital des Einzelinstituts (nach HGB – Handelsgesetzbuch) orientierte Substanzwertbetrachtung herangezogen.

Vor Festlegung der jeweiligen Auszahlungsbeträge des zu streckenden Anteils wird im Rahmen eines Backtestings geprüft, ob die ursprüngliche Ermittlung

¹ Die NORD/LB nimmt die Erleichterungen für geringe variable Vergütungsbeträge gemäß Art. 94 Abs. 3 Capital Requirements Directive in Anspruch (Freigrenze). Dies betraf für das Geschäftsjahr 2021 223 Risk Taker, deren Gesamtvergütung 36,3 Mio. EUR betragen hat (davon 31,1 Mio. EUR feste Vergütung und Mio. EUR 5,1 variable Vergütung).

des Bonus gemäß § 19 InstitutsVergV auch rückblickend noch zutreffend erscheint. Bei einer negativen Abweichung des Prüfungsergebnisses ist der zurückbehaltene Anteil des Bonus zu reduzieren oder gänzlich zu streichen. Unabhängig vom Backtestingergebnis werden die zurückbehaltenen Anteile der variablen Vergütung gänzlich gestrichen, wenn die Anforderungen zur Festsetzung des Gesamtbetrages der variablen Vergütung nicht erfüllt werden. Weiterhin sieht das Vergütungssystem in der NORD/LB eine Clawbacksystematik vor, nach der bereits ausgezahlte Anteile der variablen Vergütung unter bestimmten Bedingungen zurückgefordert werden können.

Die zurückbehaltenen Anteile der variablen Vergütung aus Vorjahren mit Auszahlungstermin Mai 2021 wurden erneut vollständig gestrichen. Da in den zurückliegenden Jahren im Mutterinstitut keine Leistungsboni gezahlt wurden, standen im Mai 2022 lediglich zurückbehaltene Anteile aus Bonuszahlungen früherer Jahre für ehemalige Vorstandsmitglieder und Beschäftigte der Deutschen Hypo sowie zurückbehaltene Anteile aus Halteprämienzahlungen früherer Jahre an Beschäftigte des Mutterinstituts zur Auszahlung an. Im Rahmen des Backtestings haben sich keine Sachverhalte ergeben, die eine Kürzung oder Streichung der zurückbehaltenen Anteile erforderlich gemacht haben, so dass die Beträge vollumfänglich zur Auszahlung freigegeben werden konnten.

5 Vergütungssystem des Vorstands

Die Vorstandsvergütung setzt sich aus einem Jahresfestgehalt und einer variablen Vergütung zusammen. Zusätzlich zur fixen und variablen Vergütung gewährt die NORD/LB ihren Vorstandsmitgliedern weitere marktübliche Nebenleistungen (z.B. betriebliche Altersversorgung, Dienstwagen). Hierbei handelt es sich um ermessungsunabhängige Regelungen die auf bankweiten Richtlinien beruhen und keine Anreize zum Eingehen unangemessener Risiken setzen. Die Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder der NORD/LB hat eine angemessene Höhe. Dies wird u. a. durch regelmäßige Marktvergleiche überprüft. Die Angemessenheit des Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder sowie die Erfüllung der regulatorischen Anforderungen wurde durch den Bereich Compliance als unabhängige Kontrolleinheit im Auftrag des Vergütungskontrollausschusses bzw. Aufsichtsrates auch für das Jahr 2021 geprüft und bestätigt.

Im Rahmen der Weiterentwicklung des Vergütungssystems für den Vorstand hat der Aufsichtsrat entschieden, das System der betrieblichen Altersversorgung für neu zu bestellende Vorstandsmitglieder anzupassen. Die bestehende leistungsorientierte Direktzusage wird daher durch eine beitragsorientierte Zusage mit externem Durchführungsweg ersetzt. Die Bank wird hierdurch nachhaltig von versicherungsmathematisch begründeten Kostenrisiken entlastet, da diese künftig vom externen Versorgungsträger zu tragen sind.

Für die variable Vergütung findet eine kennzahlenbasierte Bemessungs- und Auszahlungssystematik 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 Gesamterfolg 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 bzw. 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 bzw. konkreter Kostenziele 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 der Vorstandsmitglieder wird vom Aufsichtsrat entsprechend § 7 InstitutsVergV nach den Kriterien festgesetzt, die auch für die Beschäftigten gelten. Auch für die Mitglieder des Vorstandes gilt, dass die variable Vergütung die fixe Vergütung nicht überschreiten darf.

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.

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 Eigenkapital des Einzelinstituts nach HGB orientierte Substanzwertbetrachtung herangezogen.

Vor Festlegung der jeweiligen Auszahlungsbeträge des zu streckenden Anteils wird im Rahmen eines Backtestings geprüft, ob die ursprüngliche Ermittlung des Bonus gemäß § 19 InstitutsVergV auch rückblickend noch zutreffend erscheint.

Bei einer negativen Abweichung des Prüfungsergebnisses ist der zurückbehaltene Anteil des Bonus zu reduzieren oder gänzlich zu streichen. Unabhängig vom Backtestingergebnis werden die zurückbehaltenen Anteile der variablen Vergütung gänzlich gestrichen, wenn die Anforderungen zur Festsetzung des Gesamtbetrages der variablen Vergütung nicht erfüllt werden. Weiterhin sieht das Vergütungssystem in der NORD/LB eine Clawbacksystematik vor, nach der bereits ausgezahlte Anteile der variablen Vergütung unter bestimmten Bedingungen zurückgefordert werden können.

Für das Geschäftsjahr 2021 hat der Aufsichtsrat analog zur Wiederaufnahme der Bonuszahlung an die Beschäftigten auch dem Vorstand eine variable Vergütung gewährt. Ausgenommen hiervon waren die zum Ende des Jahres neu eingetretenen Vorstandsmitglieder. Die Bonuszahlungen sind unter Beachtung der regulatorischen Anforderungen im Juni 2022 erfolgt.

Die zurückbehaltenen Anteile der variablen Vergütung aus Vorjahren (Auszahlungstermin Mai 2021) wurden dagegen erneut vollständig gestrichen. Im Mai 2022 standen keine zurückbehaltenen Anteile aus der variablen Vergütung der Vorstandsmitglieder des Mutterinstituts zur Auszahlung an.

Für das Geschäftsjahr 2022 kommt ein überarbeitetes System der variablen Vergütung für die Vorstandsmitglieder der NORD/LB erstmals zur Anwendung, welches in Zusammenarbeit mit dem externen Beratungsunternehmen Deloitte Legal entwickelt und im Dezember 2021 durch den Aufsichtsrat verabschiedet wurde. Das Vergütungssystem erfüllt sämtliche Anforderungen, die sich aus der novellierten und am 24. September 2021 veröffentlichten Institutsvergütungsverordnung ergeben haben. Über die detaillierte Ausgestaltung wird im Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2022 berichtet.

6 Vergütungssystem der CBB Luxemburg

Die CBB Luxemburg ist Teil der NORD/LB Gruppe und intergraler Bestandteil der gruppenweiten Vergütungsstrategie. Das Vergütungssystem sowohl des Vorstands der CBB als auch der Beschäftigten ist in enger Anlehnung an das System der NORD/LB ausgestaltet, wobei lokale rechtliche Besonderheiten beachtet werden. Die CBB ist bei den wesentlichen Vergütungsprozessen (z.B. Identifikation der Risikoträger, Durchführung von Gehaltsanpassungen sowie Gewährung einer variablen Vergütung) eng in die Konzernprozesse eingebunden und folgt den Rahmenvorgaben der NORD/LB. Die Einhaltung der Vorgaben sowie die Beachtung der regulatorischen Vorschriften wird jährlich durch den Bereich Konzernorganisation- und personal und den Konzernvergütungsbeauftragten überprüft. Für Details wird auf den Vergütungsbericht der CBB verwiesen, der auf der Website der CBB veröffentlicht ist.

7 Offenlegung von Vergütungskennziffern

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

Darstellung der Gesamtvergütung für alle Beschäftigten

Zusammengefasste quantitative Angaben zu den Vergütungen, aufgeschlüsselt nach Geschäftsbereichen (Beschäftigte im Jahr 2021)									
Informationen zur Vergütung nach § 16 Abs. 1 Nr. 3 InstitutsVergV:									
Geschäftsjahr 2021 in Mio. EUR (sofern nicht anders angegeben)	Aufsichtsrat ¹⁾	Vorstand ²⁾	Investment banking ³⁾	Retail Banking	Corporates	Unter- nehmens- funktionen	Unabhängige Kontroll- funktionen	Sonstige Geschäfts- bereiche	Gesamt
Mitglieder nach Köpfen	18	7	-	-	-	-	-	-	-
Gesamtanzahl der Mitarbeiter nach Köpfen	-	-	236	946	599	2.201	261	1.006	5.248
Gesamtanzahl der Mitarbeiter nach FTE	-	5,3	220,2	806,9	548,9	1.958,9	241,8	836,1	4.617,9
Gesamte Vergütung	0,3	5,1	31,7	61,9	72,2	184,1	23,3	52,4	431,0
<i>davon gesamte fixe Vergütung</i>	0,3	4,3	27,2	59,4	62,2	168,7	21,4	51,0	394,5
<i>davon gesamte variable Vergütung</i>	-	0,9	4,5	2,5	10,0	15,4	1,9	1,4	36,6
<i>davon Bonus</i>	-	0,9	3,5	2,1	9,0	10,2	1,6	1,2	28,6
<i>davon Abfindungen</i>	-	-	1,0	0,4	1,0	5,2	0,3	0,2	8,0

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

1) Der Aufsichtsrat beinhaltet die Mitglieder des Aufsichtsrats des Mutterinstituts (NORD/LB Anstalt öffentlichen Rechts). Die Vergütung der Aufsichtsrats-Mitglieder besteht aus einer fixen Mandatsvergütung sowie einer Aufwandsentschädigung; eine variable Vergütung wird nicht gewährt.

2) Der Vorstand beinhaltet die Vorstandsmitglieder des Mutterinstituts (NORD/LB Anstalt öffentlichen Rechts)

3) Bereiche Markets und Treasury

REM 1: Für das Geschäftsjahr gewährte Vergütung (Risk Taker)

Alle Werte in Mio. EUR und Anzahl identifizierter Mitarbeitender in FTE		a	b	c	d
		Leitungsorgan - Aufsichtsfunktion	Leitungsorgan - Leitungsfunktion ¹⁾	Sonstige Mitglieder der Geschäftsleitung	Sonstige identifizierte Mitarbeiter
1	Anzahl der identifizierten Mitarbeiter	18,0	5,3	34,2	197,4
2	Feste Vergütung insgesamt	0,3	4,3	9,4	30,3
3	Davon: monetäre Vergütung	0,3	3,3	8,8	27,5
4	(Gilt nicht in der EU)	-	-	-	-
EU-4 a	Davon: Anteile oder gleichwertige Beteiligungen	-	-	-	-
5	Davon: an Anteile geknüpfte Instrumente oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instrumente	-	-	-	-
EU-5x	Davon: andere Instrumente	-	-	-	-
6	(Gilt nicht in der EU)	-	-	-	-
7	Davon: sonstige Positionen	-	0,9	0,6	2,9
8	(Gilt nicht in der EU)	-	-	-	-
9	Anzahl der identifizierten Mitarbeiter	-	5,2	33,9	189,4
10	Variable Vergütung insgesamt	-	0,9	2,6	5,1
11	Davon: monetäre Vergütung ²⁾	-	0,9	2,6	5,1
12	Davon: zurückbehalten	-	0,4	1,4	0,9
EU-13a	Davon: Anteile oder gleichwertige Beteiligungen	-	-	-	-
EU-14a	Davon: zurückbehalten	-	-	-	-
EU-13b	Davon: an Anteile geknüpfte Instrumente oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instrumente	-	-	-	-
EU-14b	Davon: zurückbehalten	-	-	-	-
EU-14x	Davon: andere Instrumente	-	-	-	-
EU-14y	Davon: zurückbehalten	-	-	-	-
15	Davon: sonstige Positionen	-	-	-	-
16	Davon: zurückbehalten	-	-	-	-
17	Vergütung insgesamt (2 + 10)	0,3	5,1	12,0	35,4

1) Anzahl der Vorstandsmitglieder beträgt sieben. Davon sind zwei Vorstände im vierten Quartal 2021 neu eingetreten.

2) Die variable Vergütung wird ausschließlich in monetärer Form gezahlt, da Aktien oder vergleichbare Instrumente rechtsformbedingt nicht zur Verfügung stehen. Für den an die nachhaltige Wertentwicklung gekoppelten Anteil der variablen Vergütung wird eine am Eigenkapital orientierte Substanzwertbetrachtung herangezogen.

REM 2: Sonderzahlungen – Garantiezahlungen und Abfindungen (Risk Taker)

Alle Werte in Mio. EUR und Anzahl identifizierter Mitarbeitender in FTE		a	b	c	d
		Leitungsorgan - Aufsichtsfunktion	Leitungsorgan - Leitungsfunktion	Sonstige Mitglieder der Geschäftsleitung	Sonstige identifizierte Mitarbeiter
Garantierte variable Vergütung – Gesamtbetrag					
1	Gewährte garantierte variable Vergütung - Zahl der identifizierten Mitarbeiter	-	0,2	-	-
2	Gewährte garantierte variable Vergütung - Gesamtbetrag	-	0,6	-	-
3	Davon: während des Geschäftsjahres ausgezahlte garantierte variable Vergütung, die nicht auf die Obergrenze für Bonuszahlungen angerechnet wird	-	0,4	-	-
Die in früheren Zeiträumen gewährten Abfindungen, die während des Geschäftsjahres ausgezahlt wurden					
4	In früheren Perioden gewährte, während des Geschäftsjahres gezahlte Abfindungen – Anzahl der identifizierten	-	-	-	-
5	In früheren Perioden gewährte, während des Geschäftsjahres gezahlte Abfindungen - Gesamtbetrag	-	-	-	-
Während des Geschäftsjahres gewährte Abfindungen					
6	Während des Geschäftsjahres gewährte Abfindungen - Anzahl der identifizierten Mitarbeiter	-	-	0,5	1,0
7	Während des Geschäftsjahres gewährte Abfindungen - Gesamtbetrag	-	-	0,2	0,2
8	Davon: während des Geschäftsjahres gezahlt	-	-	0,2	0,2
9	Davon: zurückbehalten	-	-	-	-
10	Davon: während des Geschäftsjahres gezahlte Abfindungen, die nicht auf die Obergrenze für Bonuszahlungen	-	-	-	0,2
11	Davon: höchste Abfindung, die einer einzigen Person gewährt wurde	-	-	0,2	0,2

REM 3: Zurückbehaltene Vergütung aus Vorjahren (Risk Taker)

Alle Werte in Mio. EUR		a	b	c	d	e	f	EU-g	EU-h
Zurückbehaltene und einbehaltene Vergütung		Gesamtbetrag der für frühere Leistungsperioden gewährten, zurückbehaltenen Vergütungen	Davon: im Geschäftsjahr zu beziehen	Davon: in nachfolgenden Geschäftsjahren zu beziehen	Höhe von Leistungsanpassungen, die im Geschäftsjahr bei zurückbehaltenen, im Geschäftsjahr zu beziehenden Vergütungen vorgenommen wurden	Höhe von Leistungsanpassungen, die im Geschäftsjahr bei zurückbehaltenen, in künftigen jährlichen Leistungsperioden zu beziehenden Vergütungen vorgenommen wurden	Gesamthöhe der durch nachträgliche implizite Anpassungen bedingten Anpassungen während des Geschäftsjahres (wie Wertänderungen, die auf veränderte Kurse der betreffenden Instrumente zurückzuführen sind)	Gesamthöhe der vor dem Geschäftsjahr gewährten, zurückbehaltenen Vergütungen, die im Geschäftsjahr tatsächlich gezahlt wurden	Gesamthöhe der für frühere Leistungsperioden gewährten und zurückbehaltenen Vergütungen, die erdient sind, aber Sperrfristen unterliegen
Leitungsorgan - Aufsichtsfunktion									
1	Monetäre Vergütung	-	-	-	-	-	-	-	-
3	Anteile oder gleichwertige Beteiligungen	-	-	-	-	-	-	-	-
4	An Anteile geknüpfte Instrumente oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instrumente	-	-	-	-	-	-	-	-
5	Sonstige Instrumente	-	-	-	-	-	-	-	-
6	Sonstige Formen	-	-	-	-	-	-	-	-
Leitungsorgan - Leitungsfunktion									
8	Monetäre Vergütung	0,1	0,1	-	0,1	-	-	-	0,0
9	Anteile oder gleichwertige Beteiligungen	-	-	-	-	-	-	-	-
10	An Anteile geknüpfte Instrumente oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instrumente	-	-	-	-	-	-	-	-
11	Sonstige Instrumente	-	-	-	-	-	-	-	-
12	Sonstige Formen	-	-	-	-	-	-	-	-
Sonstige Mitglieder der Geschäftsleitung									
14	Monetäre Vergütung	0,3	0,2	0,1	0,1	-	-	0,1	0,1
15	Anteile oder gleichwertige Beteiligungen	-	-	-	-	-	-	-	-
16	An Anteile geknüpfte Instrumente oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instrumente	-	-	-	-	-	-	-	-
17	Sonstige Instrumente	-	-	-	-	-	-	-	-
18	Sonstige Formen	-	-	-	-	-	-	-	-
Sonstige identifizierte Mitarbeiter									
20	Monetäre Vergütung	2,3	2,0	0,2	0,1	0,0	-	2,0	0,2
21	Anteile oder gleichwertige Beteiligungen	-	-	-	-	-	-	-	-
22	An Anteile geknüpfte Instrumente oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instrumente	-	-	-	-	-	-	-	-
23	Sonstige Instrumente	-	-	-	-	-	-	-	-
24	Sonstige Formen	-	-	-	-	-	-	-	-
25	Gesamtbetrag	2,7	2,4	0,3	0,3	0,0	-	2,1	0,3

REM 4: Vergütung von 1 Mio. EUR oder mehr pro Jahr (Risk Taker)

	Anzahl identifizierter Mitarbeitender in FTE	a
	EUR	Identifizierte Mitarbeiter, die ein hohes Einkommen im Sinne von Artikel 450 Absatz 1 Buchstabe i CRR beziehen
1	1 000 000 bis unter 1 500 000	1,0
2	1 500 000 bis unter 2 000 000	-
3	2 000 000 bis unter 2 500 000	-
4	2 500 000 bis unter 3 000 000	-
5	3 000 000 bis unter 3 500 000	-
6	3 500 000 bis unter 4 000 000	-
7	4 000 000 bis unter 4 500 000	-
8	4 500 000 bis unter 5 000 000	-
9	5 000 000 bis unter 6 000 000	-
10	6 000 000 bis unter 7 000 000	-
11	7 000 000 bis unter 8 000 000	-

REM 5: Gesamtvergütung für das Geschäftsjahr nach Bereichen (Risk Taker)

Alle Werte in Mio. EUR und Anzahl identifizierter Mitarbeitender in FTE

	a	b	c	d	e	f	g	h	i	j
	Vergütung Leitungsorgan			Geschäftsfelder						
	Leitungsorgan - Aufsichtsfunktion	Leitungsorgan - Leitungsfunktion ¹⁾	Gesamtsumme Leitungsorgan	Investment Banking ²⁾	Retail Banking	Vermögensverwaltung	Unternehmensfunktionen	Unabhängige interne Kontrollfunktionen	Alle Sonstigen	
1 Gesamtanzahl der identifizierten Mitarbeiter										254,8
2 Davon: Mitglieder des Leitungsorgans	18,0	5,3	23,3							
3 Davon: sonstige Mitglieder der Geschäftsleitung				8,0	4,0	-	12,0	4,0	6,2	
4 Davon: sonstige identifizierte Mitarbeiter				100,0	17,8	-	57,6	20,0	2,0	
5 Gesamtvergütung der identifizierten Mitarbeiter	0,3	5,1	5,4	23,1	4,1	-	13,6	4,1	2,5	
6 Davon: variable Vergütung	-	0,9	0,9	4,2	0,5	-	2,0	0,6	0,5	
7 Davon: feste Vergütung	0,3	4,3	4,6	18,9	3,7	-	11,6	3,6	2,0	

1) Anzahl der Vorstandsmitglieder beträgt sieben. Davon sind zwei Vorstände im vierten Quartal 2021 neu eingetreten.

2) Beinhaltet Markets, Treasury, Corporates (Corporates gemäß Tabelle "Zusammengefasste quantitative Angaben zu den Vergütungen, aufgeschlüsselt nach Geschäftsbereichen")

Hannover/Braunschweig/Magdeburg

Juni 2022

Der Vorstand

Frischholz

Dieng

Schulz

Seidel

Spletter-Weiß

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.linkedin.com/nordlb

www.facebook.com/nordlb

www.twitter.com/nord_lb