

Vergütungsbericht

zum 31. Dezember 2015

Inhalt

1. Regulatorischer Rahmen	3
2. Zusammenhang von Geschäfts- und Vergütungsstrategie	3
3. Beteiligte und Verantwortlichkeiten	3
4. Tarif- und Außertarifliche Mitarbeiter	4
4.1 Mitarbeiterbeurteilung und Zielvereinbarung	4
4.2 Fixe Vergütung.....	4
4.3 Variable Vergütung.....	5
4.4 Sonstige Nebenleistungen	5
5. Mitarbeiter in Kontrolleinheiten	5
6. Risk Taker	5
6.1 Festsetzung der variablen Vergütung.....	5
6.2 Verzögerte Auszahlung der variablen Vergütung.....	6
7. Vergütungssystem der Vorstandsmitglieder	6
8. Vergütungssystem der Mitglieder des Aufsichtsrats.....	7
9. Offenlegung von quantitativen Vergütungskennziffern.....	7

1. Regulatorischer Rahmen

Die NORD/LB Luxembourg S.A. Covered Bond Bank (nachfolgend „NORD/LB CBB“ oder „Bank“ genannt) ist eine 100%ige Tochter der Norddeutsche Landesbank Girozentrale AöR in Hannover und agiert am Markt insbesondere als Spezialbank für gedeckte Refinanzierungen.

Für die Vergütungssysteme der NORD/LB CBB finden diverse EU-weite und nationale aufsichtsrechtliche Anforderungen Anwendung, die durch die Einbindung in den NORD/LB-Konzern zusätzlich durch weitere Bestimmungen aus dem Herkunftsland der Konzernmutter ergänzt werden. Gemäß Artikel 450 der Europäischen Capital Requirements Regulation (CRR) vom 26. Juni 2013 in Verbindung mit § 16 der Instituts-Vergütungsverordnung (Offenlegung) hat die NORD/LB CBB qualitative und quantitative Angaben zu ihren Vergütungssystemen offenzulegen.

Die Angaben in diesem Vergütungsbericht beziehen sich auf die Vergütungssysteme für die Mitglieder der Aufsichts- und Geschäftsleitungsgremien (Aufsichtsrat, Vorstand) sowie der Mitarbeiter (Tarif- und Außertarifliche Mitarbeiter). Im Vordergrund stehen dabei insbesondere die Regelungen für die Personen, die durch ihre Tätigkeit das Risikoprofil der Bank beeinflussen (Risk Taker).

2. Zusammenhang von Geschäfts- und Vergütungsstrategie

Der wesentliche Fokus der Geschäftsstrategie der NORD/LB CBB richtet sich auf die Unterstützung der Geschäftsaktivitäten innerhalb der NORD/LB Gruppe. Hierbei werden unter Ausnutzung von Synergien und den Vorteilen des Bankplatzes Luxemburg insbesondere gedeckte Refinanzierungen für das Kerngeschäft der NORD/LB Gruppe generiert.

Die Geschäftsstrategie wird durch eine konsistente Risikostrategie flankiert, die die Grundlage für das Risikomanagement- und Steuerungssystem der Bank darstellt. Das auf gedeckte Kreditgeschäfte ausgerichtete Geschäftsmodell ist vergleichsweise risikoarm. Dementsprechend ist auch die gesamte Risikopolitik konservativ ausgerichtet. Das Spannungsverhältnis zwischen Ertragszielen und den verschiedenen Risiken des Bankgeschäfts wird im Rahmen der Risikotragfähigkeitsrechnung kontinuierlich gesteuert. Hierbei wird eine vor dem Hintergrund des Risikoprofils der Bank angemessene Eigenkapitalausstattung sowie eine jederzeitige Sicherstellung ausreichender Liquidität gewährleistet.

Die risikoorientierte Unternehmenskultur findet auch ihren Niederschlag in der Ausgestaltung und Umsetzung der Vergütungssysteme. Dabei setzt die Bank keine Anreize, um überhöhte bzw. nicht kontrollierbare Risiken einzugehen. Insgesamt ist auch die Vergütungspolitik im Rahmen der Geschäfts- und Risikostrategie konservativ ausgerichtet und verleitet damit nicht zur Eingehung von hohen Risikopositionen. Fehlsteuerungsimpulse sind damit weitgehend ausgeschlossen.

Die Stimmigkeit von Geschäfts- und Risikostrategie auf der einen Seite und der Vergütungsstrategie auf der anderen Seite wird von der Bank durch den jährlichen Zielvereinbarungsprozess der Bank sichergestellt. In einem strukturierten jährlichen Prozess werden die Ergebnisse der Gesamtbankplanung kaskadenförmig auf die Mitarbeiter heruntergebrochen. Weiterhin wird die Verbindung zwischen Geschäfts- und Risikostrategie sowie den Vergütungssystemen über die definierten Rahmenbedingungen für die Festlegung und Auszahlung des Gesamtbankbonuspools gewährleistet.

Der Vorstand hat in Abstimmung mit dem Aufsichtsrat eine Vergütungsstrategie sowie Vergütungsgrundsätze verabschiedet. Darin werden die Herleitung und inhaltliche Beschreibung der Vergütungssysteme in der NORD/LB CBB dokumentiert. Die Stimmigkeit der Vergütungsstrategie und -grundsätze mit der Geschäfts- und Risikostrategie werden von der Bank ebenso regelmäßig überprüft wie deren Einhaltung in der operativen Umsetzung.

3. Beteiligte und Verantwortlichkeiten

Für die Festlegung, Umsetzung sowie Überwachung der Vergütungsstrategie und -grundsätze besteht eine arbeitsteilige Compensation Governance mit klaren Verantwortlichkeiten für die unterschiedlichen Vergütungssysteme in der NORD/LB CBB:

- Der **Aufsichtsrat** entscheidet über das Vergütungssystem des Vorstands und überwacht die Angemessenheit der Vergütungssysteme und deren Auswirkungen auf die Risiko-, Kapital- und Liquiditätssituation der Bank gesamthaft. Hierbei unterstützt der Präsidialausschuss die Arbeit des Aufsichtsrats-Plenums bei Fragen der Vorstandsvergütung. Der Aufsichtsrat hat im Geschäftsjahr 2015 insgesamt viermal getagt.

- Der **Vorstand** ist für die angemessene Ausgestaltung der Vergütungssysteme der Mitarbeiter der Bank verantwortlich. Er entscheidet über die Vergütungsstrategie und -grundsätze der Bank sowie die Budgets zur variablen Vergütung und zur Anpassung der Grundvergütungen. Die Auszahlung des Gesamtbankbonuspools erfolgt nach Genehmigung durch den Aufsichtsrat. Der Vorstand berichtet einmal jährlich dem Aufsichtsrat über die Angemessenheit der Mitarbeitervergütungssysteme und -vergütungen.
- Für die Überwachung der Vergütungssysteme hat der Vorstand nach Anhörung des Aufsichtsrats einen **Vergütungsbeauftragten** bestellt. Er unterstützt Aufsichtsrat und Vorstand bei der Überwachung der Angemessenheit der Vergütungssysteme im Hinblick auf die konzeptionelle Neu- und Weiterentwicklung sowie die fortlaufende operative Anwendung. Hierzu berichtet er mindestens jährlich im Vergütungskontrollbericht.
- Das in 2016 eingerichtete **Remuneration Committee (RemCo)** berät den Vorstand bei der Ausgestaltung der Vergütungssysteme und wird bei Neu- und Weiterentwicklungen der Vergütungssysteme sowie deren operativer Umsetzung einbezogen. Mitglieder sind die Leiter der Kontrolleinheiten. Der Vergütungsbeauftragte und der Leiter Revision nehmen an den Sitzungen des RemCos beratend teil.
- Die operative Erarbeitung und Umsetzung der Vergütungssysteme obliegt dem Bereich **Personal**, der dabei auch die regelmäßige Überprüfung der Vergütungsgrundsätze verantwortet.

Die aktuellen Vergütungssysteme wurden in 2014 erstmalig angewendet. Die Ausgestaltung erfolgte vor dem Hintergrund der regulatorischen Anforderungen der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 vom 26. Juni 2013. Die Anpassungen wurden in Abstimmung mit der Muttergesellschaft, der NORD/LB Girozentrale, D-Hannover, vorgenommen. Der Betriebsrat war im Rahmen seiner Mitbestimmungsrechte einbezogen.

4. Tarif- und Außertarifliche Mitarbeiter

Das Mitarbeiter-Vergütungssystem der NORD/LB CBB basiert auf dem Kollektivvertrag für Bankangestellte sowie den internen Regelungen der vom Vorstand verabschiedeten Vergütungsstrategie und -grundsätze. Die Bedingungen für die Vergütung der Beschäftigten sind in den Anstellungsverträgen schriftlich festgelegt. Die Vergütungsstrategie und -grundsätze werden den Mitarbeitern zur Kenntnis gegeben.

Die gewährten Vergütungen sind sowohl im internen Quervergleich wie auch im externen Marktvergleich angemessen. Dies wird durch bestehende interne Prozesse und durch regelmäßigen Marktvergleich gewährleistet.

Je nachdem ob Mitarbeiter in den ausgeübten Funktionen unter den Anwendungsbereich des Kollektivvertrags fallen oder nicht wird zwischen Tarif- und Außertariflichen Mitarbeitern unterschieden.

4.1 Mitarbeiterbeurteilung und Zielvereinbarung

Entsprechend der Bestimmungen des Kollektivvertrages für Bankangestellte sowie der aufsichtsrechtlichen Vorgaben hat die NORD/LB CBB Verfahren zur strukturierten Messung von Erfolgsbeiträgen und zur Begründung von Vergütungsentscheidungen implementiert.

- Jeder Mitarbeiter wird einmal jährlich durch seinen direkten disziplinarischen Vorgesetzten anhand von vorgegebenen einheitlichen Leistungskriterien beurteilt.
- Im bankweiten Zielvereinbarungsprozess werden Strategie und Bankziele in einem geordneten und transparenten Prozess auf die Mitarbeiter runtergebrochen (Zielkaskade). Hierbei werden vom disziplinarischen Vorgesetzten neben dem jährlichen Beurteilungsgespräch auch individuelle Ziele für das kommende Geschäftsjahr vereinbart und die Zielerreichung für das vergangene Geschäftsjahr bewertet.

4.2 Fixe Vergütung

Für die Tarif-Mitarbeiter gilt der Kollektivvertrag für das luxemburgische Bankgewerbe. Dabei werden diese Mitarbeiter entsprechend der von ihnen ausgeübten Tätigkeit in die Tarifgruppen des Kollektivvertrags eingruppiert und mit 12 Monatsgehältern, einer Konjunkturprämie und dem 13. Monatsgehalt (tarifvertraglich festgelegt) jährlich vergütet.

Mit den Außertariflichen Mitarbeitern der NORD/LB CBB wird entsprechend der von ihnen ausgeübten Tätigkeit sowie der damit in Verbindung stehenden Anforderungen und Verantwortung ein individuelles Gehalt vereinbart. Dieses wird jährlich in 12 gleichen Monatsgehältern gewährt. Des Weiteren zahlt die NORD/LB CBB ihren Außertariflichen Angestellten ab einem bestimmten Corporate Titel eine Car Allowance, die entweder durch die Bereitstellung eines Dienstwagens oder der Zahlung einer Brutto-Barvergütung gewährt wird.

Das Fixgehalt ist insgesamt so bemessen, dass die Lebenshaltungskosten bestritten werden können und somit keine Abhängigkeit von einer zusätzlichen variablen Vergütung besteht.

4.3 Variable Vergütung

Für 2015 konnten grundsätzlich alle Tarif- und Außertariflichen Mitarbeiter zusätzlich zur fixen Vergütung eine individuelle variable Vergütung erhalten. Die Festsetzung der variablen Vergütung folgt dem Leistungsprinzip sowie dem Prinzip der Nachhaltigkeit und spiegelt damit die konservative Risikokultur der Bank wider.

Die variable Vergütung setzt sich zusammen aus einer Tantieme, die den Erfolg der NORD/LB CBB widerspiegelt und einem Bonus der die Erreichung vereinbarter Bereichs- und individueller Ziele incentiviert.

Die tatsächlich gewährte Höhe der variablen Vergütung richtet sich nach dem individuellen Zielwert für die variable Vergütung und den im Geschäftsjahr erzielten Ergebnissen der Bank und den individuellen Leistungen. Dabei dient der Zielwert als Orientierung für die Höhe der variablen Vergütung bei Erreichen einer 100%-Leistung. Seine Höhe richtet sich nach der ausgeübten Funktion sowie dem gewährten Fixgehalt. Der Zielwert berücksichtigt die maximale individuelle Vergütungsoportunität bei der variablen Vergütung, die auf 100% der fixen Vergütung begrenzt ist.

Im Rahmen der Budget- und Ergebnisplanungen für das Geschäftsjahr bestimmt der Vorstand zum Jahresbeginn und abhängig vom geplanten Unternehmenserfolg einen Gesamtbetrag der variablen Vergütung (Budget). Anhand der konkreten Geschäftszahlen und -ergebnisse wird die Budgetgröße am Jahresende adjustiert und der finale (ausschüttungsfähige) Gesamtbankbonuspool ermittelt. Voraussetzung dafür, dass es überhaupt zur Ausschüttung eines Gesamtbankbonuspools kommt, ist die Erfüllung von vordefinierten Risikokriterien. Somit wird der Bonuspool nur dann ausgezahlt, wenn dies angesichts der Finanz- und Ertragslage der NORD/LB CBB sowie des NORD/LB-Konzerns gerechtfertigt erscheint.

Die Auszahlung der variablen Vergütung erfolgt im Folgejahr nach der Beschlussfassung im Aufsichtsrat.

4.4 Sonstige Nebenleistungen

Die NORD/LB CBB gewährt ihren Mitarbeitern eine betriebliche Altersvorsorge. Alle arbeitgeberfinanzierten Prämien an den Versicherer beruhen auf bankweiten Satzungen oder Richtlinien. Es handelt sich um ermessensunabhängige Regelungen, die nicht in Abhängigkeit mit Geschäftsaktivitäten stehen.

5. Mitarbeiter in Kontrolleinheiten

Für Mitarbeiter und Führungskräfte in den so genannten Kontrolleinheiten (Finance inklusive Risiko-Controlling, Compliance, Revision und HR & Governance) gelten grundsätzlich die gleichen Vergütungsregelungen wie für die restlichen Tarif- und Außertariflichen Mitarbeiter mit folgenden Besonderheiten:

Der Schwerpunkt der Vergütung liegt auf dem Fixgehalt. Bei der Erfolgsmessung für die variable Vergütung findet das Ergebnis der NORD/LB CBB zu 50% Berücksichtigung (Tantieme). Der Bereichs- und individuelle Erfolg wird gleichzeitig ebenfalls mit 50% berücksichtigt (Bonus). Bei der Vereinbarung von Bereichs- und individuellen Zielen wird darauf geachtet, dass es zu keinem Gleichlauf mit den Zielen in den kontrollierten Einheiten kommt.

6. Risk Taker

Die NORD/LB CBB hat im Einklang mit den Selektionskriterien der Delegierten Verordnung (EU) Nr. 604/2014 der Kommission vom 4. März 2014 diejenigen Beschäftigten als Risk Taker identifiziert, deren Tätigkeit einen wesentlichen Einfluss auf das Gesamtrisikoprofil der Bank haben.

Die Erfolgsmessung und Auszahlung der variablen Vergütung für die identifizierten Mitarbeiter unterliegen im Hinblick auf den ermittelten Einfluss auf das Risikoprofil der Bank besonderen Regelungen.

6.1 Festsetzung der variablen Vergütung

Die Ermittlung des individuellen Erfolgs und Festsetzung der Höhe des Bonusanteils an der variablen Vergütung berücksichtigt besondere Risikoaspekte, um falsche Vergütungsanreize zum Eingehen unangemessener Risiken auszuschließen:

- Nur 30% der gesamten variablen Vergütung werden auf der Grundlage von Bereichs- und individuellem Erfolg gewährt (Bonus). Die restlichen 70 % resultieren ausschließlich aus dem Erfolg der NORD/LB CBB (Tantieme).
- Die individuellen Zielvereinbarungen spiegeln die bereichsbezogene Geschäfts- und Risikostrategie wider und müssen qualitativ und quantitativ hinreichend konkretisiert sein. Bei qualitativen Zielen sowie Beurteilungskriterien zur Arbeitsqualität sind auch Compliance-Anforderungen relevant.

6.2 Verzögerte Auszahlung der variablen Vergütung

Die variable Vergütung der Risk Taker wird analog zur übrigen Belegschaft gewährt. Für die Auszahlung der variablen Vergütung gelten vordefinierte Risikokriterien, die sicherstellen, dass die variable Vergütung nur dann ausgezahlt wird, wenn dies angesichts der Finanz- und Ertragslage der Bank sowie des NORD/LB-Konzerns gerechtfertigt erscheint.

Für die Auszahlung der variablen Vergütung von Risk Takern gelten besondere Anforderungen. Sie wird teilweise über mehrere Jahre gestreckt und an die nachhaltige Wertentwicklung der Bank geknüpft.

- Variable Vergütungen unter 50.000 € werden sofort und in voller Höhe ausgezahlt.
- Variable Vergütungen ab 50.000 € werden in Abhängigkeit von der Risikoorientierung der Tätigkeit zu 40% (Mitarbeiter) bzw. 60% (Direct Reports des Vorstands) über einen Zurückbehaltungszeitraum von drei bzw. fünf Jahren gestreckt und unter Berücksichtigung von definierten Risikokriterien ratierlich ausgezahlt (Deferral). Dabei werden 50% der variablen Vergütung an die nachhaltige Wertentwicklung der Bank geknüpft und mit einer zusätzlichen einjährigen Haltefrist belegt.

Die Auszahlung der aufgeschobenen Vergütungsbeträge steht darüber hinaus unter dem Vorbehalt, dass bis zur Auszahlung keine negativen Erfolgsbeiträge oder schwerwiegende Verletzungen dienstlicher Pflichten festgestellt werden (Malus), die zu einem teilweisen oder vollständigen Verlust führen.

Die Risikoorientierung der variablen Vergütung darf nicht durch Absicherungs- oder sonstige Gegenmaßnahmen eingeschränkt werden. Zur Sicherstellung hat die NORD/LB CBB angemessene Compliance-Strukturen eingerichtet, um entsprechende Maßnahmen zu verhindern.

7. Vergütungssystem der Vorstandsmitglieder

Die Vergütung des Vorsitzenden und der Mitglieder des Vorstandes ist im Dienstvertrag geregelt und setzt sich aus einem Jahresfestgehalt, einer variablen Vergütung und weiteren Nebenleistungen (Altersversorgung, Dienstwagen) zusammen.

Die Tantieme der Vorstände spiegelt den Erfolg der NORD/LB CBB (60%) sowie des NORD/LB-Konzerns (10%) wider während der Bonus den Dezernatserfolg und die individuellen Ergebnisse des Vorstands (30%) incentiviert. Zusammen ergeben sie den Gesamtbetrag von 100% der variablen Vergütung. Der Zielwert berücksichtigt die maximale individuelle Vergütungsopportunität bei der variablen Vergütung, die auf 100% der fixen Vergütung begrenzt ist.

Für die Auszahlung gelten analoge Regelungen wie in der Risk Taker-Vergütung. 60% der variablen Vergütung werden über einen Zurückbehaltungszeitraum von fünf Jahren und unter Berücksichtigung von definierten Risikokriterien ratierlich ausgezahlt (Deferral). Dabei werden 50% der variablen Vergütung an die nachhaltige Wertentwicklung der Bank geknüpft und mit einer zusätzlichen einjährigen Haltefrist belegt. Die Auszahlung der aufgeschobenen Vergütungsbeträge steht darüber hinaus unter dem Vorbehalt, dass bis zur Auszahlung keine negativen Erfolgsbeiträge oder schwerwiegende Verletzungen dienstlicher Pflichten festgestellt werden (Malus), die zu einem teilweisen oder vollständigen Verlust führen.

Die Risikoorientierung der variablen Vergütung darf nicht durch Absicherungs- oder sonstige Gegenmaßnahmen eingeschränkt werden. Zur Sicherstellung hat die NORD/LB CBB angemessene Compliance-Strukturen eingerichtet, um entsprechende Maßnahmen zu verhindern.

Die Altersversorgung für die Vorstände beruht auf bankweiten Satzungen oder Richtlinien. Die Zusagen sind damit ermessensunabhängig und können deshalb keine Anreize zum Eingehen unangemessener Risiken geben.

8. Vergütungssystem der Mitglieder des Aufsichtsrats

Der Vorsitzende und die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten keine Vergütung, sondern lediglich eine Entschädigung für den mit der Wahrnehmung des Mandats verbundenen Aufwendungen.

9. Offenlegung von quantitativen Vergütungskennziffern

Ergänzend zu den vorstehenden qualitativen Angaben zu den Vergütungssystemen nach Artikel 450 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013, Abs. 1a bis f veröffentlicht die NORD/LB CBB weitere quantitative Vergütungskennziffern (Artikel 450 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013, Abs. 1g bis i).

Die Vergütungsangaben beziehen sich auf das Geschäftsjahr 2015. Die Werte beinhalten somit die fixe Vergütung sowie die für das Geschäftsjahr 2015 gewährte variable Vergütung für Mitarbeiter mit unbefristeten und befristeten Arbeitsverträgen.

Fixe und variable Vergütungen der NORD/LB CBB zum 31.12.2015 gemäß Artikel 450 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013, Abs. 1g				
Beträge in TEUR	Markt	Marktfolge	Stabsbereiche	Summe
Gesamtvergütung	4.733,1	10.838,5	1.672,2	17.243,8
davon fixe Vergütung	3.919,2	9.671,1	1.473,2	15.063,5
davon variable Vergütung	813,9	1.167,4	199,0	2.180,3
Ø Anzahl Beschäftigte	49,2	128,6	19	196,8

Fixe und variable Vergütungen der Geschäftsleiter und Risk Taker gemäß Artikel 450 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013, Abs. 1h		
Beträge in TEUR	Vorstand	Risk Taker
Gesamtvergütung für 2015	740,0	4.496,5
Anzahl der Begünstigten	2	37
Fixvergütung	570,0	3.581,9
Gewährte variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2015	170,0	914,6
Beträge und Formen der variablen Vergütung		
Bar ausbezahlt	34,0	736,6
Mit Zurückbehaltungszeitraum (Deferral)	102,0	126,0
Abhängig von nachhaltiger Wertentwicklung	85,0	115,0
Aufgeschobene variable Vergütungsanteile aus Vorjahren *	787,0	213,2
in 2015 ausgezahlte variable Vergütung aus Vorjahren (erdient)	24,9	40,6
Betrag, der durch Anwendung von Malus-Regelungen verringert wurde	0	0
Noch nicht erdiente variable Vergütung aus Deferrals der Vorjahre	762,1	172,6
Garantierte variable Vergütungen im Rahmen der Aufnahme eines Arbeitsverhältnisses	0	0
Anzahl der Begünstigten	0	0
Einzelvertraglich begründete Abfindungen für die Beendigung der Tätigkeit	0	0
Anzahl der Begünstigten	0	0
davon höchste individuelle Vergütung	0	0



* inklusive der Beträge für Mitarbeiter, die die Bank verlassen haben.

In 2015 wurden in der NORD/LB CBB keine individuellen Gesamtvergütungen in Höhe von 1 Mio. Euro oder mehr gewährt (Art. 450 CRR, Abs. 1h, lit. I).

Vorstand der NORD/LB Luxembourg S.A. Covered Bond Bank

Christian Veit

Thorsten Schmidt

NORD/LB Luxembourg S.A. Covered Bond Bank
7, rue Lou Hemmer
1748 Luxembourg-Findel
Telefon: +352 (0) 45 22 11 – 1
Telefax: +352 (0) 45 22 11 – 319

www.nordlb.lu