

Vergütungsbericht

zum 31. Dezember 2019

Inhalt

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

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 Verordnung (EU) Nr. 575/2013 vom 26. Juni 2013 (Capital Requirements Regulation) hat die NORD/LB CBB qualitative und quantitative Angaben zu ihren Vergütungssystemen offenzulegen.

Mit diesem Vergütungsbericht legt die NORD/LB CBB die Vergütungsangaben für 2019 offen. Die Angaben 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 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 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 ihren Niederschlag auch 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 hier die Ergebnisse der Gesamtbankplanung kaskadenförmig auf die Führungskräfte und 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 und Vergütungsgrundsätze verabschiedet. Darin werden die Herleitung und inhaltliche Beschreibung der Vergütungssysteme in der NORD/LB CBB dokumentiert. Die Stimmigkeit von Vergütungsstrategie und -grundsätzen 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 den -grundsätzen 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 aller 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 tagte im Geschäftsjahr 2019 viermal und hat sich in jeder Sitzung mit Fragestellungen zur Vergütungspolitik befasst (z. B. Identifizierung der Risk Taker, Offenlegungsbericht, Überprüfung der Vergütungsgrundsätze, Einführung besonderer variabler Vergütungselemente).
- Der **Vorstand** ist für die angemessene Ausgestaltung der Vergütungssysteme der Mitarbeiter der Bank verantwortlich. Er entscheidet über die Vergütungsstrategie und -grundsätze sowie die Budgets zur variablen Vergütung und zur Anpassung der fixen Vergütungen. Sofern der Vorstand einen Gesamtbankbonuspool beschließt, erfolgt dessen Auszahlung erst nach Genehmigung durch den Aufsichtsrat. Der Vorstand berichtet dem Aufsichtsrat einmal jährlich über die Angemessenheit der Mitarbeitervergütungssysteme und -vergütungen.
- Das 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 HR & Organisation, Risk Control & Strategy, Revision und Compliance.
- Die operative Erarbeitung und Umsetzung der Vergütungssysteme obliegen dem Bereich **HR & Organisation**, der dabei auch die regelmäßige Überprüfung der Vergütungsgrundsätze verantwortet.

Die im Jahr 2019 angewandten Vergütungssysteme wurden bereits im Jahr 2014 eingeführt. Die Ausgestaltung erfolgte vor dem Hintergrund der regulatorischen Anforderungen der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 vom 26. Juni 2013 (Capital Requirements Directive IV). Im Hinblick auf die zum 1. Januar 2017 in Kraft getretenen EBA Guidelines on Sound Remuneration Policies and Disclosures (EBA/GL/2015/22 vom 21. Dezember 2015) wurden in Abstimmung mit der Muttergesellschaft NORD/LB AöR und mit Wirkung ab 2017 einzelne Anpassungen vorgenommen. Die Personalvertretung der NORD/LB CBB war im Rahmen ihrer Rechte einbezogen.

4. Tarif- und außertarifliche Mitarbeiter

Das Mitarbeiter-Vergütungssystem der NORD/LB CBB basiert auf dem für Luxemburg geltenden Kollektivvertrag für Bankangestellte sowie den internen Regelungen der vom Vorstand verabschiedeten Vergütungsstrategie und -grundsätze. Die Bedingungen für die Vergütung der Beschäftigten

sind in den Arbeitsverträgen schriftlich festgelegt. Die Vergütungsstrategie und -grundsätze werden den Mitarbeitern zur Kenntnis gegeben.

Die gewährten Vergütungen sind sowohl im internen Quervergleich als 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 den Bestimmungen des Kollektivvertrages für Bankangestellte sowie den 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 disziplinarischen Vorgesetzten anhand von vorgegebenen einheitlichen Leistungskriterien beurteilt.
- Für Führungskräfte und außertarifliche Mitarbeiter werden vom disziplinarischen Vorgesetzten im jährlichen Beurteilungsgespräch auch individuelle Ziele für das kommende Geschäftsjahr vereinbart und die Zielerreichung für das vergangene Geschäftsjahr bewertet. Im bankweiten Zielvereinbarungsprozess werden die Geschäftsstrategie und Bankziele in einem geordneten und transparenten Prozess auf die Mitarbeiter heruntergebrochen (Zielkaskade). Während die Vereinbarung von Zielen für die Führungskräfte und außertariflichen Mitarbeiter obligatorisch ist, erfolgt die Vereinbarung von Zielen für Tarif-Mitarbeiter auf freiwilliger Basis.

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 Title 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 Erfolgsabhängige variable Vergütung

Für Führungskräfte und außertarifliche Mitarbeiter kann die Bank zusätzlich zu den Fixgehältern eine erfolgsabhängige variable Vergütung gewähren. Gemäß den aktuellen Vergütungsgrundsätzen können Tarifmitarbeiter keine erfolgsabhängige variable Vergütung erhalten. Die Festsetzung

der erfolgsabhängigen variablen Vergütung folgt dem Leistungsprinzip sowie dem Prinzip der Nachhaltigkeit und spiegelt damit die konservative Risikokultur der Bank wider.

Die erfolgsabhängige variable Vergütung berücksichtigt den Erfolg der NORD/LB CBB (70%) und incentiviert darüber hinaus die Erreichung vereinbarter Bereichs- und individueller Ziele (30%). Der Bankerfolg basiert auf dem über mehrere Jahre gemessenen Bankergebnis nach Risikokosten und berücksichtigt die Kosten-Ertragsquote sowie weitere Risikokriterien. Der Erfolgsbeitrag des Mitarbeiters und seiner Organisationseinheit wird anhand von drei bis fünf Zielen ermittelt, die aus der Geschäfts- und Risikostrategie abgeleitet werden.

Die tatsächlich gewährte Höhe der variablen Vergütung richtet sich nach dem individuellen Zielwert für die erfolgsabhängige variable Vergütung, den im Geschäftsjahr erzielten Ergebnissen der Bank sowie den individuellen Leistungen. Dabei dient der Zielwert als Orientierung für die Höhe der erfolgsabhängigen 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 ein Geschäftsjahr bestimmt der Vorstand zu 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. Für die Festsetzung und Ausschüttung des Budgets müssen vordefinierte Risikokriterien aus der Finanz- und Ertragslage der Bank sowie des NORD/LB-Konzerns erfüllt sein.

Wenngleich die vordefinierten Risikokriterien für die NORD/LB CBB selbst erfüllt wurden, hat der Vorstand in Abstimmung mit dem Aufsichtsrat im Hinblick auf die Ergebnissituation im gesamten NORD/LB-Konzern entschieden, für 2019 keinen Bonuspool für erfolgsabhängige variable Vergütung festzulegen. Somit kommen für die außertariflichen Mitarbeiter für das Geschäftsjahr 2019 keine erfolgsabhängigen variablen Vergütungen zur Auszahlung.

Die Risikoorientierung der erfolgsabhängigen 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.

4.4 Besondere variable Vergütungselemente

Zur erfolgreichen strategischen und organisatorischen Neuausrichtung der NORD/LB CBB sind motivierte und engagierte Mitarbeiter erforderlich. Für das Jahr 2019 hat der Vorstand der NORD/LB CBB besondere Instrumente zur Honorierung individueller Leistungen (Spot Boni) und zur Mitarbeiterbindung (Halteprämien) eingeführt.

Spot Boni und Halteprämien sind eigenständige Instrumente der variablen Vergütung und treten neben die erfolgsabhängige variable (Jahres-)Vergütung. Über deren Gewährung entscheidet der Vorstand für jedes Jahr neu auf der Grundlage festgelegter Vergabekriterien. Beide Vergütungselemente werden entlang der regulatorischen Anforderungen an variable Vergütung gewährt bzw. ausgezahlt. Sie ersetzen keine anderweitig entgangene oder gestrichene variable Vergütung. Führungskräfte und identifizierte Risk Taker können keine Spot Boni erhalten.

Im Geschäftsjahr 2019 wurden insgesamt T€ 77 Spot Boni an Mitarbeiter ausgezahlt.

4.5 Sonstige Nebenleistungen

Neben der fixen und variablen Vergütung gewährt die NORD/LB CBB ihren Mitarbeitern weitere Nebenleistungen (z. B. betriebliche Altersversorgung). Es handelt sich um ermessensunabhängige Regelungen, die auf bankweiten Satzungen oder Richtlinien beruhen und deshalb keine Anreize zum Eingehen unangemessener Risiken geben.

Im Rahmen des Transformationsprogramms NORD/LB 2024 zahlt die Bank Abfindungen bei betriebsbedingten Kündigungen auf Basis einer abgeschlossenen Betriebsvereinbarung an ausscheidende Mitarbeiter.

5. Mitarbeiter in Kontrolleinheiten

Für Mitarbeiter und Führungskräfte in den so genannten Kontrolleinheiten (Finance, Risk & Operations inklusive Risk Control & Strategy, Compliance, Revision und Human Resources) 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 erfolgsabhängige variable Vergütung finden das Ergebnis der NORD/LB CBB sowie der Bereichs- und individuelle Erfolg zu jeweils 50% Berücksichtigung. Bei der Vereinbarung von Bereichs- und individuellen Zielen wird darauf geachtet, dass es zu keinem Gleichlauf mit den Zielen in den kontrollierten Einheiten kommt.

Für das Geschäftsjahr 2019 hat die Bank keinen Bonuspool für erfolgsabhängige variable Vergütung für die Bank. Somit wurden für die Mitarbeiter in den Kontrolleinheiten auch keine erfolgsabhängigen variablen Vergütungen gewährt (siehe hierzu auch Abschnitt 4.3).

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 hat.

6.1 Festsetzung der erfolgsabhängigen variablen Vergütung

Die Erfolgsmessung und Auszahlung der erfolgsabhängigen variablen Vergütung für die identifizierten Mitarbeiter unterliegen grundsätzlich den gleichen Bedingungen wie bei den Nicht-Risk Takern (siehe Ziff. 4.3). Lediglich im Hinblick auf den ermittelten Einfluss auf das Risikoprofil der Bank gelten besondere Regelungen.

Die Ermittlung des individuellen Erfolgs und der Festsetzung der Höhe des individuellen erfolgsabhängigen variablen Vergütungsanteils berücksichtigt besondere Risikoaspekte, um falsche Vergütungsanreize zum Eingehen unangemessener Risiken auszuschließen.

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.

Für das Geschäftsjahr 2019 wurde für erfolgsabhängige variable Vergütungen kein Gesamtbankbonuspool für die Bank festgelegt. Somit wurden für die Risk Taker auch keine erfolgsabhängigen variablen Vergütungen gewährt (siehe hierzu auch Abschnitt 4.3). Die im quantitativen Teil dieses Vergütungsberichts dargestellten erfolgsabhängigen variablen Vergütungen beziehen sich deshalb ausschließlich auf solche, die in Vorjahren gewährt wurden.

6.2 Verzögerte Auszahlung der variablen Vergütung

Die variable Vergütung der Risk Taker wird analog zur übrigen Belegschaft ausschließlich in bar 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. Dabei werden etwaige weitere als variabel einzustufende Vergütungen mitberücksichtigt.

- Variable Vergütungen bis 50.000 € werden sofort und in voller Höhe ausgezahlt.
- Variable Vergütungen von mehr als 50.000 € werden in Abhängigkeit von der Risikoorientierung der Tätigkeit zu 40% (Mitarbeiter ohne Direct Report-Eigenschaft) 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. Als Bezugsgröße für die nachhaltige Wertentwicklung wird eine am Eigenkapital orientierte Substanzwertbetrachtung herangezogen.

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). Bei besonders schwerwiegenden Sachverhalten kann die Bank bereits ausgezahlte Beträge zurückfordern (Clawback).

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 für das Jahr 2019 anstehenden Deferralbeträge für Mitarbeiter, die als Risk Taker identifiziert wurden, wurden durch den Vorstand mit „0“ festgesetzt.

7. Mitglieder des Vorstands

Die Vergütung der Mitglieder des Vorstandes ist im Anstellungsvertrag geregelt und setzt sich aus einem Jahresfestgehalt, einer erfolgsabhängigen variablen Vergütung und weiteren Nebenleistungen (Altersversorgung, Car Allowance) zusammen.

Die erfolgsabhängige variable Vergütung der Vorstände spiegelt den Erfolg der NORD/LB CBB (60%) sowie des NORD/LB-Konzerns (10%) wider, die jeweils am IFRS-Jahresergebnis gemessen werden. Darüber hinaus werden der Dezernatserfolg und die individuellen Ergebnisse des Vorstands (30%) incentiviert. Hierfür vereinbart der Aufsichtsrat mit den Vorständen jeweils drei bis

fünf individuelle bzw. Ressortziele aus dem strategischem Steuerungsrahmen der Bank. Aus der Summe aller Erfolgsebenen ergibt sich der Gesamtbetrag von 100% der variablen Vergütung. Die maximale individuelle Vergütungsoportunität bei der variablen Vergütung ist auf 100% der fixen Vergütung begrenzt.

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 aus der Finanz- und Ertragslage der Bank sowie des NORD/LB-Konzerns ratierlich ausgezahlt (Deferral). Dabei werden etwaige weitere als variabel einzustufende Vergütungen mit berücksichtigt. 50% der variablen Vergütung werden an die nachhaltige Wertentwicklung der Bank geknüpft und mit einer zusätzlichen einjährigen Haltefrist belegt. Als Bezugsgröße für die nachhaltige Wertentwicklung wird eine am Eigenkapital orientierte Substanzwertbetrachtung herangezogen. 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). Bei besonders schwerwiegenden Sachverhalten kann die Bank bereits ausgezahlte Auszahlungsbeträge zurückfordern (Clawback).

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.

Neben der fixen und variablen Vergütung gewährt die NORD/LB CBB ihren Vorständen weitere Nebenleistungen (z. B. betriebliche Altersversorgung, Car Allowance). Es handelt sich um ermessensunabhängige Regelungen, die auf bankweiten Satzungen oder Richtlinien beruhen und deshalb keine Anreize zum Eingehen unangemessener Risiken geben.

Der Aufsichtsrat hat für 2019 analog zu den außertariflichen Mitarbeitern auch für die Mitglieder des Vorstands beschlossen, keine variable Vergütung festzusetzen. Die im quantitativen Teil dieses Vergütungsberichts dargestellten variablen Vergütungen beziehen sich deshalb ausschließlich auf solche, die in Vorjahren gewährt wurden.

Die für das Jahr 2019 anstehenden Deferralbeträge für Mitglieder des Vorstands wurden durch den Aufsichtsrat mit „0“ festgesetzt.

8. 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. Insgesamt beläuft sich die Aufwandsentschädigung in 2019 auf T€ 37,5.

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 die für das Geschäftsjahr 2019 für die am 31.12.2019 für die Bank tätigen Mitarbeiter. Da für 2019 keine erfolgsabhängige variable Vergütung gewährt wurde, beinhalten die Werte für 2019 lediglich die fixe Vergütung inklusive gewährter Nebenleistungen sowie neben den gezahlten Spot Boni die aufgeschobenen variablen Vergütungen, die in Vorjahren gewährt wurden und zur Auszahlung anstehen.

		Mitglieder des Aufsicht-organs	Mitglieder der Geschäfts-leitung	Geschäftsbereiche					
				Investment-Banking	Retail-Banking	Corporates	Unter-nehmens-funktionen	Unab-hängige Kontroll-funktionen	Sonstige Geschäfts-bereiche
Gesamtanzahl der Mitarbeiter nach Köpfen und in FTE zum Ende des Jahres 2019	Köpfe	3	2	13	0	14	108	26	0
	FTE	3,0	2,0	12,2	0,0	12,7	101,7	24,8	0,0
Gesamte Vergütung für das Jahr 2019 (in T-EUR)		0	795,5	1.798,4	0,0	1.004,6	9.274,7	2.235,5	0,0
<i>davon gesamte fixe Vergütung (in T-EUR)</i>		0,0	795,5	1.798,4	0,0	999,6	9.209,7	2.228,5	0,0
<i>davon gesamte variable Vergütung (in T-EUR)</i>		0,0	0,0	0,0	0,0	5,0	65,0	7,0	0,0

Anmerkungen:

- Ab dem Vergütungsbericht 2018 werden die im jeweiligen Jahr entstandenen Pensionsverpflichtungen (IFRS DBO (hier: 31.12.2019 vs. 31.12.2018) berücksichtigt.
- Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten für ihre Tätigkeit keine Vergütung, sondern eine Aufwandsentschädigung (vgl. hierzu Kapitel 8)

Zusätzliche Informationen zur variablen Vergütung								
Art. 450 Abs. 1 lit. h Unterabs. (iii) CRR i.V.m. Art 450 Abs. 1 Lit. h Unterabs. (iv) CRR zur zurückbehaltenen variablen Vergütung aus den Vorjahren und der expliziten Risikoadjustierung								
Gesamtbetrag (T-EUR) der zu Beginn des Jahres 2019 noch ausstehenden variablen Vergütung, die in den Vorjahren zurückbehalten wurde.	0,0	18,0	38,4	0,0	0,0	0,0	14,4	0,0
<i>davon: im Jahr 2019 erdient</i>	0,0	12,0	25,2	0,0	0,0	0,0	7,2	0,0
<i>wiederum davon zur Auszahlung gekommen</i>	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
<i>davon im Jahr 2019 noch nicht erdient, d.h. zum Ende des Jahres 2019 weiterhin zurückbehalten</i>	0,0	6,0	13,2	0,0	0,0	0,0	7,2	0,0
Gesamtbetrag (T-EUR) der expliziten Risikoadjustierung (Malus gemäß § 20 Abs. 4 Nr. 3 InstitutsVergV und Rückforderungen gemäß § 20 Abs. 6 InstitutsVergV), die im Jahr 2019 auf die zuvor gewährte Vergütung angewandt wurde.	0,0	12	25,2	0,0	0,0	0,0	7,2	0,0
Art. 450 Abs. 1 lit. h Unterabs. (v) CRR zu den Neueinstellungsprämien gemäß § 5 Abs. 5 InstitutsVergV								
Anzahl der Begünstigten einer garantierten variablen Vergütung (Neueinstellungsprämien) gemäß § 5 Abs. 5 InstitutsVergV (nach Köpfen / FTE)	0	0	0	0	0	0	0	0
Gesamtbetrag der variablen Vergütung (Neueinstellungsprämien) gemäß § 5 Abs. 5 InstitutsVergV	0	0	0	0	0	0	0	0
Art. 450 Abs. 1 lit. h Unterabs. (v) und (vi) CRR zu den Abfindungen gemäß § 2 Abs 5 i.V.m. § 5 Abs. 6 InstitutsVergV								
Gesamtbetrag der im Jahr 2019 gewährten Abfindungen	0	0	0	0	0	0	0	0
Anzahl der Begünstigten der im Jahr 2019 gewährten Abfindungen (nach Köpfen / FTE)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Höchste im Jahr 2019 an eine Einzelperson gewährte Abfindung	0	0	0	0	0	0	0	0
Gesamtbetrag der im Jahr 2019 gezahlten Abfindungen (in T-EUR)	0	0	0	0	0	0	0	0
Anzahl der Begünstigten der im Jahr 2019 gezahlten Abfindungen nach Köpfen/FTE)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0

Anmerkungen:

- Ab dem Vergütungsbericht 2018 werden die im jeweiligen Jahr entstandenen Pensionsverpflichtungen (IFRS DBO (31.12.2019 vs. 31.12.2018) berücksichtigt.
- Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten für ihre Tätigkeit keine Vergütung, sondern eine Aufwandsentschädigung (vgl. hierzu Kapitel 8)
- (*) Die Leitung der Bereiche, die den Segmente Investment Banking und Corporates zugeordnet werden, wird in Personalunion ausgeübt.

Für 2019 wurden in der NORD/LB CBB keine individuellen Gesamtvergütungen in Höhe von 1 Mio. Euro oder mehr gewährt (Art. 450 CRR, Abs. 1h, lit. l).

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

Thorsten Schmidt

Manfred Borchardt

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